

# **Convention collective nationale du travail des employés des agences de presse du 1er juin 1998.**

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Dispositions générales](#)
- [Conditions des relations contractuelles](#)
- [Congés](#)

[Dispositions générales](#)

## **Dispositions générales**

### **Champ d'application**

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les employés non cadres des agences de presse, ci-dessous dénommés et définis " employés ".

Par " agences de presse " il y a lieu d'entendre les entreprises figurant sur la liste parue au Journal officiel sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (section agences).

### **Durée, dénonciation, révision.**

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans à compter du jour où elle est applicable. A défaut de notification par l'une des parties, 6 mois avant l'expiration de ces 3 années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie de la convention collective, cette dernière continue de produire ses effets par périodes successives d'un an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire peut toujours se dégager, chaque année reconduite, par une notification faite 6 mois avant l'expiration de la période en cours.

### **Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.**

En vue de résoudre les conflits pouvant résulter de l'application de cette convention collective et afin

d'apporter les éléments de solution aux litiges individuels ou collectifs qui pourraient surgir de son interprétation, une commission paritaire de conciliation sera nommée dans chaque cas litigieux.

Cette commission sera composée de 3 représentants désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de 3 représentants désignés par les organisations syndicales des employés.

## **Droit syndical et liberté d'expression**

Les employés de l'entreprise bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les opinions émises par les employés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, ni aucune mesure discriminatoire à leur égard.  
Délégués du personnel et comité d'entreprise

## **Délégués du personnel et comité d'entreprise**

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par l'ordonnance du 22 février 1945, complétées par le décret du 2 novembre 1945 et modifiées par les lois du 18 juin 1966 et du 28 février 1982.

Si des personnes, non membres du comité d'entreprise, sont appelées à siéger dans des commissions, les heures de présence à ces réunions ne seront pas retenues.

## **Conditions des relations contractuelles**

### **Contrat de travail.**

Tout engagement fait l'objet d'un écrit précisant notamment le type de contrat (à durée déterminée ou indéterminée), l'emploi occupé, le coefficient, la qualification, la rémunération, la durée du travail, la période d'essai et le lieu de travail.

Quelle que soit la nature du contrat de travail, un exemplaire de la présente convention doit être remis à tout nouvel embauché par la direction, dès l'entrée dans l'entreprise.

Le contrat de travail est rédigé en deux originaux, chaque signataire en conservant un, signé des deux parties.

## **Période d'essai.**

La période d'essai sera d'un mois renouvelable une fois pour tous les employés. Pendant la période d'essai, le salaire payé sera celui de la catégorie pour laquelle l'employé est embauché.

Pendant cette période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

## **Recrutement du personnel.**

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

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins en personnel aux organisations syndicales d'employés signataires de la présente convention.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

## **Commission paritaire de l'emploi.**

Une commission paritaire de l'emploi sera constituée à l'échelon national. Elle comprendra un représentant de chacun des syndicats représentatifs d'employés d'agences de presse et un nombre égal de représentants patronaux. Elle aura pour mission :

- a) d'étudier la situation de l'emploi et son évolution probable ;
- b) de procéder ou de faire procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation des employés ;

## **Emploi des jeunes.**

Les employés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et de 39 heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions ci-dessus peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

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

## **Rémunération.**

Les salaires fixés par avenant à la présente convention correspondent à la somme minimum que chaque employé doit toucher pour la durée d'un mois de travail (169 heures).

Les employés perçoivent en fin d'année un supplément de traitement dit treizième mois, égal aux appointements du mois de décembre.

Seuls sont à prendre en considération les éléments stables et permanents de la rémunération, à l'exclusion des avantages en nature.

## **Bulletin de paye.**

Le bulletin de paye doit comporter l'ensemble des mentions prescrites à l'article R. 143-2 du code du travail. En particulier, il indique la dénomination exacte de l'emploi, le coefficient hiérarchique et la décomposition des différents éléments du salaire.

## **Variation des salaires.**

Les salaires mensuels minimaux garantis, prévus à l'article 13, sont revus chaque année dans le cadre de la négociation annuelle de branche prévue par la législation en vigueur. Ils feront par ailleurs l'objet de renégociation dans le cadre de réunions paritaires, à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de la présente convention.

## **Prime d'ancienneté.**

Les employés bénéficieront d'une prime d'ancienneté selon leur temps de présence dans

l'entreprise, qui ne devra pas être inférieure à :

- 3 % pour 3 ans d'ancienneté ;
- portée à 4 % pour 4 ans d'ancienneté ;
- portée à 5 % pour 5 ans d'ancienneté ;
- portée à 6 % pour 6 ans d'ancienneté ;
- portée à 9 % pour 9 ans d'ancienneté ;
- portée à 12 % pour 12 ans d'ancienneté ;
- portée à 15 % pour 15 ans d'ancienneté ;

## **Heures supplémentaires.**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de la semaine de 39 heures sont exceptionnelles, et ne doivent être faites qu'en cas de nécessité absolue. Dans ce cas, l'employé touchera, pendant les heures dépassant la durée normale de la semaine de travail, un salaire qui sera majoré de :

- 33 % du salaire horaire normal pendant les deux premières heures ;
- 50 % pendant les deux heures suivantes ;
- 100 % pendant les autres heures.

## **Service de nuit.**

Les services de nuit effectués entre 21 heures et 7 heures du matin seront majorés de 15 %.

## **Langue étrangère.**

Pour chaque langue étrangère utilisée couramment, le salaire de base de l'employé est majoré de 10 %.

Par utilisation courante, il faut entendre une nécessité de service imposée par l'employeur et mentionnée au contrat de travail.

Si le contrat de travail prévoit l'utilisation d'une langue étrangère, aucun temps minimum d'utilisation de cette langue n'est requis.

## **Travail effectué l'un des jours du repos hebdomadaire.**

Pour tout travail effectué exceptionnellement l'un des jours de repos hebdomadaire, l'employé aura droit au paiement de cette journée, en heures supplémentaires, s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire.

Un jour de repos compensateur lui sera accordé dans la semaine qui suit.

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

## **Travail effectué un jour férié.**

Les jours fériés légaux sont chômés mais, en cas de travail un jour férié, il sera accordé à l'employé soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26 des appointements mensuels.

## **Remplacement d'un autre salarié.**

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

## **Service national.**

Tout employé ayant quitté son entreprise pour effectuer son service national obligatoire, sera repris dans les conditions prévues par la législation en vigueur sans interruption d'ancienneté, la durée du service militaire étant comptée comme temps de présence effective. Il subira une visite médicale de réintégration. Le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévues à l'article 29 ne sera ouvert qu'après six mois de travail effectif.

## **Licenciement pour motif économique.**

Dans le cas où le licenciement d'un ou plusieurs employés est dû à une suppression d'emploi occasionné par une réorganisation de l'entreprise ou d'un service, l'employé licencié sera réembauché de préférence, si l'emploi est rétabli, aux mêmes conditions qu'au moment de son licenciement.

## **Délai-congé.**

Tout employé lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute lourde ou de faute grave, à un délai-congé d'un mois.

Toutefois, si l'employé compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, il a droit à un délai-congé de deux mois.

## **Indemnité de licenciement.**

Il est alloué aux employés licenciés (sous réserve des cas prévus à l'art. 25, al. 1er) une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- 1 mois après une année de présence ;
- 1/2 mois par année, de la 2e à la 15e année ;
- 1 mois par année, à partir de la 16e année.

Cette indemnité sera calculée sur la base du salaire mensuel majoré de 1/12 pour tenir compte du 13e mois.

# **Congés**

## **Congés payés.**

La période de référence va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Un congé d'été annuel est accordé à tout le personnel. Il est fixé à un mois de date à date, pris en principe en une seule fois, pendant la période légale des congés.

La date de départ des vacances est arrêtée au plus tard le 31 mars de chaque année.

## **Congé exceptionnel.**

Les employés bénéficient après 6 mois de présence dans l'entreprise d'une journée ouvrée chaque année.

Cette journée sera choisie par l'employeur en fonction des impératifs de travail de l'entreprise.

Il peut s'agir de la même journée pour tous les employés ou encore d'une roulement sur plusieurs journées.

## **Congés pour événements familiaux.**

Il est accordé des congés exceptionnels non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

Ces congés et leur durée sont les suivants :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

- décès du conjoint : 4 jours ouvrables ;



- décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent ou d'un grand-parent : 4 jours ouvrables ;

## **Absence pour maladie d'un enfant.**

Un congé exceptionnel rémunéré par fraction d'une journée, dans la limite de 4 jours par année calendaire, est accordé à l'occasion de la maladie d'un enfant de 12 ans ou moins. Cette durée est portée à 6 jours pour 2 enfants et plus de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère ou au père ayant le ou les enfants à charge. Il ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père, dans les conditions indiquées ci-dessus.

## **Maladie et accidents du travail.**

Les absences justifiées par la maladie et les accidents du travail dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Cependant, si la maladie ou l'accident du travail devaient occasionner une interruption de travail d'au moins 5 années consécutives, la rupture du contrat de travail interviendrait de plein droit, sans préavis, ni indemnité, de part et d'autre.

## **Maternité.**

a) Conformément à la loi, il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constatée par un certificat médical et pendant les 12 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute professionnelle grave ;

b) Les employées percevront pendant l'arrêt légal de maternité - survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise - la différence entre l'indemnité journalière de sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire complet ;

## **Formation continue.**

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins des employés et des entreprises de presse.

La formation professionnelle continue est ouverte aux employés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux employés :

## **Départ à la retraite.**

L'âge de la retraite est celui à partir duquel l'employé peut demander la liquidation de ses droits à l'assurance vieillesse.

A partir de cet âge l'une ou l'autre partie peut susciter la rupture du contrat de travail sans que celle-ci ne puisse s'assimiler à une démission ni à un licenciement.

Toutefois, le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :