

# Convention collective

**PORTAGE DE PRESSE (26 juin 2007)**



**N° de brochure : 3350**

**N° IDCC : 2683**

**Date de dernière mise à jour : 2020-06-15**



## **Sommaire**



Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 .....	1
<b>Champ d'application</b> .....	1
<b>Droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	1
<b>Durée, révision, dénonciation, avenants</b> .....	2
<b>Commission paritaire de conciliation</b> .....	2
<b>Commission paritaire d'interprétation</b> .....	2
<b>Avantages acquis</b> .....	3
<b>Conditions d'emploi</b> .....	3
<b>Préavis</b> .....	3
<b>Durée du travail</b> .....	3
<b>Rémunération</b> .....	3
<b>Travail de nuit</b> .....	3
<b>Formation</b> .....	4
<b>Jours fériés</b> .....	4
<b>Repos hebdomadaire</b> .....	4
<b>Congés payés</b> .....	4
<b>Congés pour événements familiaux</b> .....	4
<b>Indemnisation maladie, maternité, accident du travail</b> .....	5
<b>Frais de santé et prévoyance</b> .....	5
<b>Visite médicale</b> .....	5
<b>Indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite</b> .....	5
<b>Indemnité de licenciement</b> .....	6
<b>Délai d'application</b> .....	6
<b>Annexes</b> .....	6
Annexe I .....	6
Annexe II .....	6
Annexe III .....	7
Annexe IV .....	8
Annexe V .....	8
Annexe Porteurs de journaux .....	8
<b>Textes Attachés</b> .....	8
Accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle .....	8
Préambule .....	9
Titre Ier Champ d'application .....	9
Titre II Partenaires de la formation professionnelle .....	9
Titre III accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle .....	9
Titre IV Dispositions finales .....	12
Avenant du 26 septembre 2011 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle .....	13
Préambule .....	13
Accord du 28 mai 2014 relatif à la durée du travail des porteurs de presse .....	14
Adhésion par lettre du 10 décembre 2014 de la F3C CFTD à la convention collective .....	15
Adhésion par lettre du 18 décembre 2014 du SNPEP FO à la convention .....	16
Avenant du 19 décembre 2014 portant révision de la convention collective .....	16
Préambule .....	16
Date d'application, notification et dépôt .....	26
Accord du 11 mai 2016 relatif au régime de prévoyance .....	26
Avenant du 5 mai 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	28
Préambule .....	28
<b>Textes Salaires</b> .....	29
Accord du 7 juillet 2009 relatif à la rémunération minimale nationale .....	29
Accord du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations minima pour l'année 2012 .....	30
Accord du 5 octobre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er octobre 2012 .....	31
Avenant du 1er avril 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2015 .....	32
Avenant du 22 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2016 .....	32
Avenant du 5 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er mai 2017 .....	33
Avenant du 30 janvier 2018 relatif à la rémunération minimale nationale au 1er février 2018 .....	33
Avenant du 8 février 2019 relatif aux rémunérations minimales au 1er février 2019 .....	34
<b>Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)</b> .....	34
<b>Préambule</b> .....	35
<b>1. Objet et dénomination</b> .....	36
<b>2. Périmètre de l'opérateur de compétences</b> .....	36
<b>3. Forme juridique et textes constitutifs</b> .....	36
<b>4. Missions</b> .....	36
<b>5. Dispositions financières</b> .....	37
<b>6. Gouvernance</b> .....	37
<b>7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale</b> .....	39
<b>8. Dévolution</b> .....	39
<b>9. Durée et entrée en vigueur</b> .....	39
<b>10. Loi applicable et règlement des différends</b> .....	39
<b>11. Interprétation</b> .....	39
<b>12. Commission de suivi</b> .....	39
<b>13. Clause de revoyure</b> .....	39
<b>14. Effet</b> .....	40
<b>15. Révision</b> .....	40
<b>16. Dénonciation</b> .....	40
<b>17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité</b> .....	40
<b>18. Agrément et extension</b> .....	40
<b>Annexes</b> .....	40
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1

<b>Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007

Signataires	
Organisations patronales	Groupement des entreprises de portage de presse
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; CFTC ; CFE CGC Presse.
Organisations adhérentes	La fédération F3C CFDT , par lettre du 10 décembre 2014 (BO n°2014-51) Syndicat national presse, édition, publicité FO, par lettre du 18 décembre 2014 (BO n°2015-2)

## Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention régit les rapports entre :

- d'une part, les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;

- d'autre part, tous les salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elle s'applique sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

## Droit syndical et liberté d'opinion

Article 2

En vigueur étendu

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

### Non-discrimination (1)

En application des dispositions légales, l'employeur s'engage à ne prendre en considération ni l'origine, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, une nation, ni les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, ni le handicap pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, déroulement de carrière, affectation, avancement, discipline ou rupture de contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire d'effets.

### Délégués syndicaux

Dans les entreprises pour lesquelles la loi le prescrit, les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de l'information adressée au chef d'entreprise est faite à l'inspecteur du travail ou à l'autorité compétente. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du délégué.

Les délégués syndicaux ainsi que les représentants de la section syndicale bénéficient de la protection légale prévue au code du travail.

Les délégués syndicaux d'entreprise ont qualité pour négocier avec la direction de tout accord collectif sur des points particuliers propres à l'entreprise.

### Heures de délégation

Les heures de délégation motivées par des réunions paritaires dans l'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué.

Elles sont rémunérées normalement, qu'elles soient prises pendant ou hors de l'horaire de travail.

### Affichage

Dans les entreprises où il y a au moins 1 délégué syndical, l'employeur est tenu d'installer des panneaux d'affichage distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, destinés à l'apposition, sous la seule responsabilité des sections syndicales, des informations, communications, affiches et journaux traitant ou ressortissant au mandat syndical. Ces éléments seront simultanément communiqués à la direction de l'entreprise.

Les parties recommandent une information préalable à la direction pour toutes les communications relevant de l'exercice du mandat syndical.

### Transmission d'informations syndicales

Les entreprises de portage organiseront paritairement, sur la méthode, la transmission des informations syndicales selon des modes opératoires appropriés lorsque les moyens traditionnels d'affichage ne sont pas accessibles.

A titre d'exemple, les moyens de transmission informatiques, téléphoniques ou papier pourront être utilisés.

Pour les porteurs qui ne reviennent jamais dans l'entreprise, cette dernière prendra en charge, deux fois par an et par syndicat représentatif, l'envoi d'une information syndicale par tous moyens à sa disposition.

### Réunions d'information syndicale

Les réunions sont tenues en dehors du temps de travail.

Les adhérents peuvent être réunis en totalité ou par fraction, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise en conformité avec les dispositions légales.

Les modalités de ces réunions seront déterminées en accord avec la direction.

### Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 200 salariés au sens de l'article L. 2141-11 du code du travail, un local sera mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales reconnues dans l'entreprise où elles pourront tenir leurs permanences.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise disposera d'un local syndical.

Ce local sera aménagé et doté de matériel nécessaire à son fonctionnement.

### Représentants du personnel

La représentation des salariés par des délégués du personnel et aux comités d'entreprise est régie par les dispositions législatives en vigueur.

Les parties contractantes veilleront notamment à la bonne application des dispositions légales et réglementaires relatives aux élections des institutions représentatives du personnel et de celles relatives aux moyens de fonctionnement des élus.

Compte tenu de la spécificité de l'activité de portage de presse, et notamment de la dispersion géographique du personnel, le vote par correspondance pour l'élection de la représentation du personnel pourra être pratiqué. A cette occasion, l'employeur est tenu de mettre à disposition les moyens nécessaires pour la communication des informations syndicales auprès de l'ensemble des salariés.

## Comité d'entreprise

En complément aux missions habituelles du comité d'entreprise, lorsqu'il existe, l'employeur sera tenu de lui remettre, une fois par an, un rapport spécifique sur la situation de l'emploi des porteurs.

Dans le cas où il serait impossible dans certaines entreprises d'appliquer les dispositions légales assurant des ressources stables aux comités d'entreprise, faute de trouver des bases de référence dans les 3 années précédant la prise en charge des oeuvres sociales par le comité d'entreprise, l'importance et la forme de participation de l'employeur au financement des oeuvres sociales feraient l'objet dans les entreprises intéressées d'une négociation paritaire.

## CHSCT

Les parties reconnaissent le rôle essentiel que doivent jouer les CHSCT pour l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de portage de presse.

Par ailleurs, les parties négocieront les modalités de communication des comptes rendus du CE, du CHSCT et des réponses aux questions des délégués du personnel.

## Commission paritaire nationale

Une autorisation d'absence sera accordée aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du portage de presse pour leur participation aux réunions de négociation de la présente convention et de ses avenants, ainsi qu'aux commissions de conciliation et d'interprétation définies dans ce même texte conventionnel.

Cette autorisation sera pratiquée pour un même salarié dans la limite de 6 réunions par an, hors commission de conciliation et d'interprétation.

Les salaires correspondants seront maintenus dans la limite de trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les frais de participation des salariés d'entreprise aux négociations nationales sont indemnisés par le GREPP.

Les modalités de défraiement pour la participation à ces instances nationales feront l'objet d'un accord particulier.

(1) L'alinéa 4 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

## **Durée, révision, dénonciation, avenants**

### Article 3

En vigueur étendu

#### Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

#### Révision

Elle peut faire l'objet d'une demande de révision au sens de l'article L. 2261-7 du code du travail d'un ou de plusieurs articles, annexes et avenants émanant de toute organisation syndicale représentative signataire ; l'organisation à l'origine de cette demande la notifie à l'ensemble des organisations représentatives de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues de se réunir dans un délai maximal de 3 mois. A défaut d'accord dans un délai maximal de 6 mois à compter de cette première réunion, la demande de révision est réputée caduque.

Le droit d'opposition pourra s'exercer en application de l'article L. 2232-12 du code du travail, tel que défini à la date de signature de la convention collective.

#### Dénonciation

La convention peut être dénoncée dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

#### Avenants

Tout avenant ultérieur à la présente convention devra préciser son champ d'application professionnel et territorial.

## **Commission paritaire de conciliation**

### Article 4

En vigueur étendu

Les difficultés d'application des clauses de la présente convention collective peuvent être soumises à une commission de conciliation chargée :

- d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente convention collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs.

Cette commission est constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne.

Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, dans les 15 jours qui suivent cette saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engagent à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation intervient devant la commission, le procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal est dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci recouvrent alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Le procès-verbal est dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes.

## **Commission paritaire d'interprétation**

### Article 5

En vigueur étendu

Les divergences d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants et annexes ultérieurs sont soumises à une commission d'interprétation.

Cette commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, au plus tard dans les 3 mois de cette saisine.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente convention.

La commission peut :



- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé à la convention collective ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans la présente convention.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission.

### **Avantages acquis**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les présentes dispositions ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même nature résultant d'accords appliqués dans l'entreprise ni apporter de restrictions aux avantages individuels acquis au sens de la loi du 13 novembre 1982.

Il est fait application des dispositions globalement les plus avantageuses.

### **Conditions d'emploi**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les alinéas 13 et 14 de l'article 7, tels que modifiés par l'avenant du 19 décembre 2014, sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

(2) L'alinéa 15 de l'article 7, tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2014, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

### **Préavis**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Durée du travail**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessous relatives à la durée du travail ne concernent pas les porteurs de presse ; la durée du travail de ces derniers est déterminée dans les conditions de l'accord de branche signé le 28 mai 2014 annexé à la présente convention.

En l'absence d'accord, les dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail seront applicables.

### **Rémunération**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessous relatives à la rémunération ne concernent pas les porteurs de presse ; la rémunération des porteurs est définie à l'annexe ' Porteurs ' de la présente convention collective.

La rémunération mensuelle minimale du poste résulte de la multiplication de la rémunération horaire minimale correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est classé le poste, par la durée de travail.

Cette rémunération minimale devra respecter les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés, y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13e mois ...

#### **Mesure transitoire**

La rémunération totale d'un salarié résultant de la mise en place de la méthode de classification annexée à la présente convention ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant son application.

### **Travail de nuit**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la presse payante. L'activité de portage de la presse payante consistant notamment à distribuer des publications quotidiennes fabriquées la nuit, avec une distribution aux abonnés prévue généralement avant 7 heures du matin, cette activité relève par essence, pour un certain nombre de salariés remplissant les conditions prévues au paragraphe ci-après, du travail de nuit.

#### **Définition du travail de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui, conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 3122-31 du code du travail :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon un horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit accomplit, au cours d'une période de 12 mois consécutifs définie en entreprise, au moins 270 heures durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

#### **Contreparties**

Il est défini un repos compensateur de 1 % pour les heures travaillées de nuit, au sens des dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre de cette compensation devront être définies en entreprise.

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit

Les entreprises peuvent employer les salariés de nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes est accordé à tout salarié dont la durée de travail en continu atteint 6 heures de travail effectif.

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit, en tenant compte de l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. L'employeur tiendra compte des contraintes de transport des salariés concernés par le

travail de nuit lors de leur affectation.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle et la formation professionnelle des travailleurs de nuit

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme tous les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou de congé individuel de formation.

#### Surveillance médicale

La surveillance médicale des travailleurs de nuit s'effectue conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

#### Formation

##### Article 12

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont conscientes des efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que les salariés doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière.

Il appartient à chaque employeur, au vue de la spécificité du service que doit assurer son entreprise, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Ces actions de formation sont réalisées après consultation des représentants du personnel ; elles doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés et avoir pour objet d'actualiser les connaissances de ceux-ci.

#### Congé de formation

Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les parties s'engagent, dès signature de la présente convention collective, à négocier un accord de formation professionnelle dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

#### Jours fériés

##### Article 13

En vigueur étendu

##### Journée du 1er Mai

Le 1er Mai est un jour chômé. Le chômage du 1er Mai n'entraîne, pour les salariés travaillant habituellement ce jour de la semaine, aucune réduction de leur rémunération.

Une disposition spécifique aux porteurs de presse est définie dans l'annexe « Porteurs » de la présente convention collective.

#### Autres jours fériés

On entend par jour férié, les jours tels que définis à l'article L. 3133-1 du code du travail auxquels s'ajoutent le vendredi saint et le 26 décembre pour l'Alsace et la Moselle.

Les jours fériés travaillés donnent lieu au versement, en sus de la rémunération perçue ce jour-là, d'une majoration pour jour férié égale à 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec d'autres majorations conventionnelles déjà existantes.

Ces dispositions s'appliquent aux porteurs de presse.

#### Repos hebdomadaire

##### Article 14

En vigueur étendu

Conformément à la loi, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

D'autre part, les entreprises de portage de presse relèvent de l'activité visée à l'article R. 3132-5 du code du travail et, à ce titre, ont la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement.

#### Congés payés

##### Article 15

En vigueur étendu

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

Le droit est ouvert proportionnellement à la durée effective de travail pendant la période de référence.

L'acquisition des droits à congés payés et le décompte des jours de congés pris se font en jours ouvrables. Un décompte en jours ouvrés est admis lorsque celui-ci est au moins équivalent au décompte en jours ouvrables.

La période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris est établie par l'employeur et soumise au CE ou, à défaut, aux représentants du personnel. L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur, en concertation avec les salariés concernés et communiqués aux représentants du personnel.

Chaque salarié sera informé de ses dates de prise de congés payés au moins 2 mois à l'avance.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés qui prendront 4 semaines de congés consécutives bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

#### Rémunération des congés payés

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé selon les dispositions légales. Les congés payés doivent être effectivement pris.

(1) L'alinéa 1 de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

#### Congés pour événements familiaux

##### Article 16

Une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour événement familial est accordée, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs par le salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage de l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance, adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès conjoint, ou partenaire lié par un Pacs, enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès père, mère : 2 jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-père, belle-mère : 1 jour ouvrable, à *partir de 3 mois d'ancienneté* (1).

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, feront l'objet d'un maintien de la rémunération.

(1) Les termes « , à partir de 3 mois d'ancienneté » figurant à l'article 16 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

## **Indemnisation maladie, maternité, accident du travail**

### Article 17

En vigueur étendu

Sous réserve de la justification de leur incapacité par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et de l'indemnisation par la sécurité sociale, les salariés rattachés à la présente convention collective bénéficient du régime indemnitaire suivant :

- après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'incapacité due à la maladie ou à la maternité ;
- sans délai d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'accident du travail.

A compter du 8e jour d'arrêt, l'employeur assurera un complément, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, de manière à maintenir pour le salarié :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute du salarié ;
- pendant les 30 jours suivants, 75 % de la rémunération brute du salarié.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté au-delà de la première année d'activité dans l'entreprise.

La base de calcul de la rémunération sera égale à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de rémunération versé par l'employeur peut être assuré en tout ou partie par un régime complémentaire de prévoyance.

L'employeur a la faculté de mandater un médecin pour effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

En aucun cas, le cumul des sommes perçues par le salarié au titre du maintien de sa rémunération ne devra excéder les limites de l'indemnisation prévue ci-dessus.

#### Dispositions particulières

1. L'indemnisation est pratiquée à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.
2. L'entreprise prend à sa charge le délai de carence légal de 7 jours si l'arrêt de travail atteint au moins 30 jours.

#### Porteurs de presse

Des dispositions spécifiques aux porteurs de presse, définies à l'annexe ' Porteurs ' de la présente convention collective, s'ajoutent à celles définies ci-dessus.

## **Frais de santé et prévoyance**

### Article 18

En vigueur étendu

Les entreprises de portage de presse s'engagent à appliquer les accords collectifs instituant des garanties collectives et obligatoires de frais de santé, décès, incapacité et invalidité, signés au niveau de la branche, et ce avant le 31 décembre 2015.

## **Visite médicale**

### Article 19

En vigueur étendu

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés des entreprises de portage devront être convoqués à la visite médicale obligatoire.

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire du salarié.

Les salariés ayant un autre employeur pourront satisfaire à l'obligation de visite médicale en fournissant un certificat d'aptitude, pour l'activité exercée dans l'entreprise de portage, établi par un médecin du travail sous condition de respect des conditions légales et réglementaires en vigueur (art. R 4624-14, R. 4624-16 et R. 4624-17 du code du travail).

## **Indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite**

### Article 20

En vigueur étendu

#### Départ volontaire du salarié

Tout membre du personnel quittant volontairement l'entreprise, à la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée selon son ancienneté à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,

pour l'ensemble du personnel.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois ou celle des 3 derniers mois, la plus avantageuse pour le salarié étant retenue.

#### Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié intervient selon les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation de son activité, le salarié percevra l'indemnité légale de licenciement, si cette dernière est supérieure à l'indemnité calculée selon le barème prévu pour le départ volontaire à la retraite.

## Indemnité de licenciement

### Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Délai d'application

### Article 22

En vigueur étendu

Article supprimé.

## Annexes

### Annexe I

En vigueur étendu

Catégories et filières d'emplois

Le personnel des entreprises est réparti en 3 catégories :

1. Employés ;
2. Techniciens et agents de maîtrise ;
3. Cadres.

1. Employés

Exécutent toute tâche qui leur est confiée dans le cadre de consignes précises définies à l'avance par leur hiérarchie.

2. Techniciens et agents de maîtrise

Bénéficient d'une expertise leur permettant d'exercer au quotidien des responsabilités encadrées et de prendre les décisions courantes et/ou d'une délégation d'autorité leur permettant d'exercer au quotidien un encadrement et de prendre les décisions courantes.

3. Cadres

Au-delà de la définition ci-dessus, s'impliquent dans la prise de décision à long ou à moyen terme.

Ces catégories correspondent à 3 filières :

- filière portage et livraison ;
- filière commerciale ;
- filière administrative.

1. Filière portage et livraison

Porteur

Personnel employé assurant principalement le portage à domicile de publications quotidiennes et périodiques payantes avec leurs suppléments et produits dérivés sur un secteur géographique et dans un créneau horaire nécessairement limités et déterminés par son employeur.

Il n'assume aucun encaissement, n'a aucune responsabilité financière et d'action commerciale.

Contrôle-Animation

Personnel assurant, sous les directives de sa hiérarchie, notamment, l'organisation quotidienne et le contrôle de la qualité du portage.

Manutentionnaire-livreur

Personnel en charge, notamment, de la manutention des journaux destinés au portage.

Encadrement

Personnel assurant, notamment, l'encadrement des équipes de porteurs sous l'autorité de la hiérarchie.

2. Filière commerciale

Commercial

Personnel chargé de réaliser un objectif commercial de terrain défini par sa hiérarchie.

Encadrement

Personnel assurant, notamment, l'encadrement des équipes commerciales de terrain sous l'autorité de la hiérarchie.

3. Filière administrative

Employé administratif

Personnel en charge d'assurer, notamment, les tâches d'accueil, de secrétariat et d'administration générale.

Responsable administratif

Personnel en charge, notamment, de l'encadrement des équipes administratives sous l'autorité de la hiérarchie.

### Annexe II

En vigueur étendu

Méthode de classification des postes

Les parties s'accordent sur la mise en place d'une méthode nationale de classification des postes se référant à leur contenu.

Cette méthode comprend 3 étapes successives d'élaboration en entreprise pour affecter une rémunération à chaque poste.

1. Description de chaque poste énonçant sa finalité et énumérant les principales activités exercées.
2. Cotation du poste en fonction de son contenu réel par utilisation de 4 critères d'évaluation dont la définition littérale figure en annexe III.

Critère 1 : contenu de l'activité.

Critère 2 : initiative et autonomie.

Critère 3 : niveau d'échange avec les tiers.

Critère 4 : compétences requises.

Les 5 degrés croissants d'exigence dans chacun des critères sont valorisés conformément à la grille de cotation figurant en annexe IV.

3. Détermination d'un échelon de rémunération pour le poste en fonction du total de points de cotation conformément à la grille de rémunération nationale figurant en annexe V.

## Annexe III

En vigueur étendu

Critères d'évaluation des postes

Critère n° 1 : contenu de l'activité

Degré d'exigence n° 1

Exécution de tâches simples et répétitives définies par des modes opératoires standardisés.

Application d'instructions transmises par écrit ou par oral.

Résolution des aléas concrets qui perturbent le travail prescrit.

Degré d'exigence n° 2

Exécution de tâches répétitives, définies par des modes opératoires, nécessitant généralement l'adaptation à des situations particulières à partir de consignes spécifiques.

La combinaison et l'enchaînement des modes opératoires sont limités à un cadre de procédures prédéterminées.

Degré d'exigence n° 3

Exécution d'activités diversifiées organisées par d'autres avec animation éventuelle.

Capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion permettant d'interpréter les informations et d'agir en conséquence.

Détecte, alerte et propose une solution en cas d'anomalie.

Degré d'exigence n° 4

Réalisation d'activités complexes mettant en oeuvre un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques.

Animation et contrôle de travaux généralement exécutés par d'autres personnes.

Degré d'exigence n° 5

Prise en charge de missions larges nécessitant analyse et évaluation de données relatives à des domaines diversifiés en vue de l'élaboration de solutions opérationnelles et prises de décision.

Nota valable pour chacun des 4 critères :

Un degré d'exigence est atteint lorsque toutes les conditions énoncées dans ledit degré sont satisfaites pour le poste considéré.

Critère n° 2 : initiative et autonomie

Degré d'exigence n° 1

Autonomie dans la résolution de problèmes concrets liés à des aléas ou des imprévus, sous réserve du respect strict des modes opératoires standardisés.

Travail sous contrôle permanent à chaque phase du mode opératoire.

Degré d'exigence n° 2

Travail offrant des possibilités de choix sur l'enchaînement des modes opératoires, dans le cadre des procédures définies selon des techniques éprouvées qui ne peuvent être remises en cause.

Travail sous contrôle fréquent.

Degré d'exigence n° 3

Travail nécessitant une initiative significative. L'interprétation des données reçues reste guidée par des procédures définies selon des techniques éprouvées. Des adaptations soumises à validation peuvent être proposées. Travail soumis à contrôle de bonne fin ou compte rendu au supérieur hiérarchique.

Degré d'exigence n° 4

Réalisation autonome des objectifs du poste concerné. Contribution à la gestion d'un secteur d'activité avec les autres services qui concourent à la marche du secteur.

Contribution à l'amélioration des méthodes de travail. Contrôle du travail effectué a posteriori.

Degré d'exigence n° 5

Large autonomie d'un secteur d'activité pour la gestion et l'amélioration des méthodes de travail. Résultats menés par l'atteinte d'objectifs globaux. Contrôle du travail non systématique et effectué a posteriori.

Critère n° 3 : niveau d'échange avec les tiers

Degré d'exigence n° 1

Réception de consignes de travail simples et sous forme standardisée.

Transmission d'informations simples.

Prise en compte de la dimension relationnelle dans l'exécution des tâches.

Degré d'exigence n° 2

Réception de consignes de travail comportant une plus grande complexité.

Transmission d'informations ou de consignes simples.

Le salarié doit s'exprimer avec clarté.

Degré d'exigence n° 3

Echanges réguliers d'informations variées et d'une certaine technicité.

Capacité d'écoute active permettant de comprendre des situations variées, impliquant des tiers internes et externes.

Aisance dans l'expression orale.

Capacité à rendre compte de son travail selon des procédures simples.

Degré d'exigence n° 4

Contacts permanents avec d'autres secteurs de l'entreprise, notamment sur des points susceptibles de soulever des divergences.

Capacité à communiquer, principalement par oral, avec ses collaborateurs ou les personnes concernées.

Suscite l'adhésion des membres de son équipe autour d'orientations de l'entreprise.

Degré d'exigence n° 5

Le salarié négocie, dans le cadre de son activité, avec la clientèle, les fournisseurs ou l'administration. Développe, en interne comme en externe, une argumentation et l'adapte aux situations rencontrées.

Critère n° 4 : compétences requises

#### Degré d'exigence n° 1

L'emploi nécessite de :

- savoir lire, écrire et compter ;
- mettre en oeuvre des compétences spécifiques en ce qui concerne la mémorisation et le repérage dans l'espace ;
- résoudre des problèmes simples et concrets ;
- comprendre les divers enjeux de sa fonction.

Mise en oeuvre de connaissances correspondant à la scolarité obligatoire ou au niveau VI de l'éducation nationale.

#### Degré d'exigence n° 2

L'emploi requiert de :

- maîtriser les outils de base nécessaires à l'accomplissement des travaux ;
- savoir prendre un certain recul pour traiter les aspects organisationnels, commerciaux ou relationnels.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau V de l'éducation nationale.

#### Degré d'exigence n° 3

L'emploi nécessite une aptitude à régler des problèmes concrets qui combinent la théorie et la pratique de processus avancés.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau IV de l'éducation nationale.

#### Degré d'exigence n° 4

L'emploi nécessite de comprendre, traiter et communiquer sur la base de données concrètes et abstraites d'une certaine complexité, qui combinent des aspects techniques, économiques organisationnels et humains.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau III de l'éducation nationale.

#### Degré d'exigence n° 5

L'emploi requiert une maîtrise technique du secteur d'activité ainsi qu'une capacité d'analyse, de proposition, de prévision, d'organisation et de management des hommes.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau III ou II de l'éducation nationale.

### Annexe IV

En vigueur étendu

Exemple de grille de cotation

DEGRÉ d'exigence	CRITÈRE 1 Contenu de l'activité	CRITÈRE 2 Initiative et autonomie	CRITÈRE 3 Niveau d'échange avec les tiers	CRITÈRE 4 Compétences requises
1	10	10	10	10
2	15	15	15	15
3	22	22	22	22
4	33	33	33	33
5	50	50	50	50

La valorisation des degrés d'exigence répond à une loi de progression géométrique (un pas constant de 50 % sépare chaque degré d'exigence du niveau supérieur).

### Annexe V

En vigueur étendu

Annexe V (1)

Voir textes salaires

(1) L'annexe 5 est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

### Annexe Porteurs de journaux

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les paragraphes de l'annexe porteurs de presse relatifs aux principes généraux, à la durée du travail des porteurs de presse, et à la rémunération des porteurs de presse sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail instaurant à la charge de l'employeur une obligation de décompte du temps de travail des salariés et du respect des dispositions de l'article L. 3231-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence.

Le paragraphe de l'annexe porteurs de presse relatif au défraiement des porteurs de presse est étendu sous réserve du respect du principe en application duquel les frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier, tel qu'interprété par la jurisprudence.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

## Accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

### Signataires

Organisations patronales

GREPP.

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	SNP CFTC ; SPEP CGC ; FILPAC CGT ; SNPEP CGT-FO ; FL CGT-FO ; F3C CFDT.

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de l'application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, dans les entreprises et pour les salariés des entreprises de portage de presse.

Cet accord manifeste la volonté des organisations signataires, car la profession considère que le portage de la presse quotidienne est aujourd'hui une des réponses du développement de la presse.

En effet, on observe une nette corrélation en Europe entre la part qu'occupe ce mode de diffusion et le nombre d'exemplaires diffusés pour 1 000 habitants adultes.

Les structures prévues dans la loi (CPNE) et dans l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse (observatoire) doivent y contribuer.

C'est dans cet esprit que cet accord sur la formation se fixe pour objectifs :

### **Titre Ier Champ d'application**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord national concernent :

- d'une part, les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;
- d'autre part, tous les salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elles s'appliquent sur l'ensemble des départements métropolitains et aux DOM.

### **Titre II Partenaires de la formation professionnelle**

#### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1er de l'accord collectif national sur la formation professionnelle de la presse sont applicables aux activités de portage de presse.

Les entreprises de portage participeront au financement de la CPNEF dans les conditions prévues à l'article 1.3.3 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse.

### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les travaux et expertises sur l'évolution des métiers et qualifications du portage de presse relèvent de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur de la presse.

Les dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse sont applicables au portage de presse.

### **Titre III accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle**

#### **Actions et publics prioritaires**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires définissent une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour les salariés, mais aussi de permettre aux salariés d'y avoir recours.

Outre les priorités définies dans le présent accord pour chaque moyen d'accès à la formation, sont reconnues prioritaires les actions suivantes.

Les actions prioritaires de droit commun :

- formations permettant de mettre en œuvre des actions préparant l'accès à la fonction tutorale ;
- formations facilitant l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- formations facilitant la reprise d'activité du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité...).

Les actions prioritaires du portage de presse :

- préparation à la formation (bilan de compétences, VAE...).

Concernant les porteurs de presse :

- en relation avec les missions des CHSCT : sécurité, gestes et postures ;
- techniques de communication, connaissance de l'entreprise (process et produits...).

Concernant les autres populations :

- encadrement ;
- techniques de management ;
- techniques de communication, connaissances de l'entreprise ;
- techniques de logistique.

Les publics prioritaires sont :

- personnels ayant un niveau de formation initiale et/ou professionnelle faible ;
- personnels de plus de 45 ans (en seconde partie de carrière).

### **Plan de formation de l'entreprise**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises qui élaborent leurs plans de formation en fonction de leur propre contexte, de leurs perspectives économiques, de l'évolution des techniques et de leurs modes d'organisation du travail, à tenir compte des objectifs prioritaires définis dans le présent accord.

Le plan de formation distingue trois types d'actions de formation conformément à la loi :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés les connaissances techniques immédiatement applicables sur le poste de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution et/ou au maintien dans l'emploi, qui s'organisent dans le temps de travail effectif ou exceptionnellement hors temps de travail dans le cadre d'accords d'entreprise, en tenant compte des spécificités de l'organisation du temps de travail des porteurs de presse notamment dans le cadre d'un salarié multi-employeur ;
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, qui peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif mais peuvent aussi être mises en œuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord écrit soit conclu entre l'entreprise et le salarié, selon les dispositions du code du travail. Dans le cas où cette action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, celle-ci est limitée à 80 heures par an et par salarié, avec le versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur les 12 derniers mois.

## **Contrat de professionnalisation**

### Article 5

En vigueur non étendu

#### 5.1. Objectifs et priorités

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un titre homologué ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification des postes de la convention collective nationale du portage de presse.

#### 5.2. Durée du contrat, bénéficiaires et types d'action

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation, qu'elle fasse l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qu'elle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, doit être comprise entre 6 et 12 mois. Néanmoins, elle pourra être portée à 24 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans inclus, sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou désirant compléter leur formation initiale, en particulier pour celle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- Les formations ou parcours professionnalisants, permettant à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale du portage de presse ;
- les diplômes et titres homologués, conduisant à un métier exercé dans les entreprises de portage de presse, notamment : informatique, commercial, marketing, finances, technique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, encadrement et logistique.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir une mission en relation avec cet objectif. Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois, dans la limite de 24 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-6 du code du travail.

#### 5.3. Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, quelle que soit la durée du contrat, sans qu'elle puisse être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation pourra être comprise, si nécessaire, entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour les cas spécifiques le nécessitant, compte tenu de la nature de l'action de formation.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

#### 5.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat mentionné à l'article L. 6325-1 du code du travail perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge, de leur emploi et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum garanti conventionnel pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et à 70 % du salaire minimum garanti conventionnel pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Les montants de rémunération mentionnés à l'alinéa précédent sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

#### 5.5. Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA AFDAS aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 € minimum, conformément à l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA AFDAS.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA AFDAS avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat.

#### 5.6. Tutorat

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Le tuteur pourra bénéficier préalablement à l'exercice de sa fonction de tuteur, d'une formation spécifique. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

## **Périodes de professionnalisation**

### Article 6

En vigueur non étendu

#### 6.1. Objet

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, visés à l'article 6.2 ci-



dessous.

## 6.2. Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Dans ce cas, ils devront informer leur employeur de leur projet ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés et aux autres bénéficiaires prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail.

## 6.3. Qualifications concernées par la période de professionnalisation

Un plan triennal établi par la CPNEF actualise la liste des fonctions et postes qui peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, en prenant en compte les besoins et nécessités des entreprises.

Pour la première mise en œuvre de cet accord global, cette liste devra être établie 3 mois après la signature du présent accord.

Dans l'attente de cette mise en place, il est considéré que les actions de formation pouvant être prises en charge prioritairement dans le cadre des périodes de professionnalisation bénéficiant au personnel de portage concernent :

- le développement de la qualité du portage ;
- le développement de la relation client ;
- l'encadrement ;
- les techniques d'autocontrôle ;
- la lutte contre l'illettrisme ;
- la sécurité ;
- la logistique.

Les priorités de formation seront ensuite précisées lors des réunions annuelles de bilan.

## 6.4. Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être décidée par le chef d'entreprise ou demandée par le salarié ; toutefois le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement dont l'effectif est de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation pourront se dérouler pour tout ou partie pendant le temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ce dernier cas, et sous réserve de l'accord écrit des deux parties, les temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif ne pourront excéder 80 heures pour une même année civile par salarié.

## 6.5. Dispositions financières

Seules les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA AFDAS des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 € par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA AFDAS au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA AFDAS.

## **Droit individuel à la formation (DIF)**

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Objet

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être coacteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA AFDAS.

#### 7.2. Dispositions générales

Il est renvoyé aux dispositions légales s'agissant des éléments suivants :

- la détermination des bénéficiaires du DIF ;
- la durée du DIF (en ce qui concerne les porteurs, la durée de référence servira de base au calcul du prorata. Il est convenu que le DIF ne pourra être inférieur à 2 heures par an pour un salarié ayant les conditions d'ancienneté requises) ;
- le plafond cumulable ;
- l'information des salariés ;
- le statut du salarié pendant la formation ;
- les conséquences de la rupture du contrat de travail ;
- le désaccord entre le salarié et l'employeur sur la demande du salarié.

#### 7.3. Dispositions spécifiques au portage de presse

##### 7.3.1. Mise en œuvre

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en œuvre.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en œuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recours à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en œuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation ...).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail.

En cas de refus une première fois, le salarié peut présenter une deuxième fois la même demande l'année suivante. En cas de second refus, le salarié peut directement adresser sa demande à l'OPCA AFDAS, dans le cadre du CIF, qui décidera de l'acceptation de son dossier.

#### 7.3.2. DIF et temps de travail

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer, compte tenu de la diversité des situations, soit en dehors du temps de travail, soit en tout ou partie pendant le temps de travail.

#### 7.3.3. Actions de formation prioritaires au titre du DIF

##### 7.3.3.1. Mode de définition des actions prioritaires

La liste des actions de formation prioritaires éligibles au DIF est définie, sans hiérarchie, comme suit :

- expertise métiers ;
- formation qualité ;
- formation sécurité ;
- développement commercial, relation clients, marketing ;
- connaissance, maîtrise des outils informatiques ;
- encadrement, management, recrutement des porteurs ;
- économie et organisation de l'entreprise ;
- gestion de projets ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- bilan de compétences.

Cette liste est révisée à l'issue de chaque période triennale après consultation de la CPNEF, en prenant en compte les besoins et priorités des entreprises.

##### 7.3.3.2. Mise en œuvre des actions de formation en entreprise

Chaque entreprise pourra décliner par voie d'accord les actions prioritaires visées ci-dessus en fonction de ses spécificités.

##### 7.3.4. Cas particuliers

Outre les modalités particulières d'exercice du DIF en cas de rupture du contrat de travail fixées par l'article L. 6323-17 du code du travail, les conditions de transfert des droits acquis des salariés au titre du DIF en cas de mutation dans une filiale du même groupe pourront être déterminées par accord conclu en application des dispositions des articles L. 2232-30 à L. 2232-35 du code du travail.

##### 7.3.5. Anticipation et transférabilité

Les employeurs pourront accorder une année d'anticipation des droits à DIF, de même, le solde des droits à DIF pourra faire l'objet d'une transférabilité au sein des groupes, sous réserve qu'un accord ait été préalablement conclu en application des dispositions des articles L. 2232-30 à L. 2232-35 du code du travail.

### Commission de suivi

#### Article 8

En vigueur non étendu

##### 8.1. Organisation

Il est institué une commission de suivi de la formation professionnelle des porteurs de presse composée paritairement de deux collèges, comme suit :

- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants (siégeant en l'absence du titulaire) sont désignés par le collège employeurs ;
- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants (siégeant en l'absence du titulaire) sont désignés par le collège salariés, soit un par organisation syndicale représentative confédérée.

La commission est présidée par un membre qui sera désigné pour un mandat de 3 ans en alternance, la première présidence sera assurée par le représentant des employeurs.

La commission se réunit en formation plénière, sur convocation du président au moins deux fois par an, et quatre fois les deux premières années civiles.

Les décisions se prennent à la majorité des membres de deux collèges.

##### 8.2. Compétences

La commission de suivi veille à la bonne application des dispositions de l'accord de formation professionnelle de la convention collective nationale du portage de presse.

Elle définit périodiquement les axes prioritaires de formation ainsi que les publics en s'attachant à réduire les inégalités d'accès des entreprises et des salariés à la formation professionnelle continue. Ces préconisations seront présentées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la presse pour validation par la branche (CPNEF Presse).

Le résultat de ses travaux fera l'objet d'une communication à la section presse en région de définissant ainsi les règles de prise en charge des dossiers présentés par les entreprises de portage de presse.

En cas de litige, la section presse en région pourra saisir la commission de suivi concernant la gestion des dossiers de ce secteur.

La commission de suivi demandera à la CPNEF Presse de prendre en compte la spécificité du portage de presse et de son évolution dans les études menées par l'observatoire des métiers de la presse.

##### 8.3. Financement

Les frais de fonctionnement de la commission de suivi seront assurés par le GREPP dans les conditions fixées par accord paritaire concernant « le défraiement pour participation aux instances paritaires nationales ».

### Titre IV Dispositions finales

#### Organisme de collecte et de gestion

#### Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires confirment l'OCPA AFDAS comme organisme collecteur et gestionnaire.

#### Bilan d'application

## Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à établir, 2 ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en œuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, si nécessaire, des mesures d'adaptation.

## Date d'application

### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur au moment de l'entrée en application de la convention collective nationale du portage de presse.

## Dépôt

### Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

## Révision

### Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être révisé par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

## Dénonciation

### Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail.

## Extension

### Article 15

En vigueur non étendu

Les parties sont convenues de demander l'extension du présent texte dans les meilleurs délais.

## Avenant du 26 septembre 2011 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	GREPP.
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; SNPEP CGT-FO ; FL CGT-FO ; SNP CFTC ; SPEP CGC ; F3C CFDT.

## Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu en vue de désigner l'OPCA AFDAS en remplacement de l'OPCA Médiafor suite à la disparition de l'agrément de Médiafor au 31 décembre 2011.

En vigueur non étendu

Les articles suivants sont ainsi modifiés :

### « 5.5. Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA AFDAS aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 € minimum, conformément à l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA AFDAS.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA AFDAS avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat. »

### « 6.5. Dispositions financières

Seules les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA AFDAS des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 € par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA AFDAS au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA AFDAS. »

### « 7.1. Objet

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être coacteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA AFDAS. »

### « 7.3.1. Mise en œuvre

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en œuvre.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en œuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recours à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en œuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation ...).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail.

En cas de refus une première fois, le salarié peut présenter une deuxième fois la même demande l'année suivante. En cas de second refus, le salarié peut directement adresser sa demande à l'OPCA AFDAS, dans le cadre du CIF, qui décidera de l'acceptation de son dossier. »

### « 9. Organisme de collecte et de gestion

Les parties signataires confirment l'OPCA AFDAS comme organisme collecteur et gestionnaire. »

Date d'application de l'avenant

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes.

Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail puis sera proposé à l'extension par la partie signataire la plus diligente.

## Accord du 28 mai 2014 relatif à la durée du travail des porteurs de presse

Signataires	
Organisations patronales	Le GREPP,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FILPAC CGT ; Le SNPEP FO,

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit les rapports entre :

- les entreprises ayant principalement une activité de diffusion par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;
- tous les porteurs salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elle s'applique sur l'ensemble des départements français, y compris les départements d'outre-mer.

### Calcul de la durée de référence

Article 2

En vigueur étendu

Chaque porteur est affecté à une ou plusieurs tournées de portage déterminées par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur qui a une relative autonomie lors de l'exécution de la tournée, pour laquelle il est difficile de mesurer et contrôler quotidiennement le temps de travail sur le terrain, le calcul du temps de travail se fonde sur une durée de référence, définie en entreprise, pour chaque tournée en fonction de la charge de travail.

La durée de référence doit impérativement tenir compte du temps normalement consacré à la durée continue de l'ensemble des missions qui sont confiées aux porteurs, en respectant notamment les critères objectifs suivants :

- le temps de préparation au portage ;
- le temps de liaison entre le lieu de prise de journaux et le premier client ;
- le temps de livraison sur la tournée jusqu'au dernier client ;
- le temps de retour au lieu de prise de journaux, le cas échéant ;
- le temps de réalisation de toutes autres tâches régulières et spécifiques à chaque entreprise,

étant entendu que ces critères sont eux-mêmes fonction de différents éléments intrinsèques comme, notamment, le kilométrage de la tournée, le nombre d'exemplaires ou de clients portés, les conditions spécifiques de réalisation de cette tournée (milieu rural ou urbain, encartage manuel, temps de préparation...), ainsi que les caractéristiques du ou des produits (poids, format...).

La durée de référence est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine, au regard d'un nombre d'exemplaires ou de clients portés en tenant compte des critères objectifs détaillés ci-dessus.

La durée de référence est communiquée par écrit au porteur lors de son embauche et lorsqu'il est affecté à une nouvelle tournée. Ce document définissant la durée de référence comporte dans tous les cas l'heure de mise à disposition des journaux et/ou l'heure limite de prise de journaux. Ces dernières sont utilisées pour la comptabilisation des temps d'attente en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le cas échéant, l'heure limite à laquelle la tournée doit être terminée peut être précisée.

Un document permettant de s'assurer de la conformité de la durée de référence appliquée à la tournée allouée chaque jour au porteur est remis avec chaque bulletin de paie. Ce document précise la durée de référence et, selon les entreprises, la quantité portée ou tout autre ratio de la tournée existant dans l'entreprise.

Compte tenu des contraintes techniques de mise en place, cet alinéa entrera en vigueur à compter de l'extension du présent accord de branche.

Lorsque le nombre d'exemplaires portés ou de clients évolue à la hausse ou à la baisse, et/ou lorsque les conditions de la tournée évoluent, une nouvelle

durée de référence de la tournée concernée doit être déterminée et communiquée au porteur.

Dans le cas où une réorganisation des tournées entraînerait une baisse pérenne de l'activité du porteur, les entreprises s'engagent à rechercher toute solution visant à atténuer cet effet.

La durée de référence doit pouvoir être contrôlée par tout moyen en entreprise, afin qu'elle soit conforme à la législation en vigueur.

A ce titre, les entreprises établissent une procédure d'étalonnage (1) ou de calcul des durées de référence conforme au présent accord et à la législation en vigueur qui est communiquée au CHSCT, au comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel. L'organisation des tournées relève de la responsabilité de l'employeur. Il prend toute disposition pour que l'activité puisse être réalisée dans des conditions compatibles avec les délais de livraison.

Cependant, afin de respecter le principe du contradictoire, chaque porteur peut solliciter, s'il le juge ou l'estime nécessaire, un nouvel étalonnage de sa tournée en sa présence sur le terrain suivant la procédure établie dans l'entreprise ; celle-ci devant être mise en œuvre dans la limite de 90 jours fin de mois suivant la demande émise par le porteur. La régularisation éventuelle intervient à la date de la demande étant donné le délai de traitement du réétalonnage.

(1) Mesure par tout moyen de la durée de référence.

(1)

### **Commission paritaire d'interprétation**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

En cas de désaccord sur l'interprétation de la mise en œuvre du présent accord, et plus particulièrement sur la question relative à la conformité d'une procédure d'étalonnage définie en entreprise, les organisations syndicales signataires et représentatives et les employeurs pourront saisir la commission paritaire d'interprétation de la branche.

Cette commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit au plus tard dans les 3 mois de la saisine, motivée et également notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires du présent accord.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis sera annexé, le cas échéant, au présent accord ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans le présent accord.

#### **Durée**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er décembre 2014.

#### **Révision**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Chaque partie représentative signataire peut demander la révision du présent accord à compter du premier anniversaire de sa date d'application.

La partie à l'initiative de la demande doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion de négociation doit avoir lieu dans le mois suivant la notification. Si un accord de révision est conclu, il donne lieu à la signature d'un avenant qui se substitue aux dispositions du présent accord ou les complète. Si aucun accord n'est conclu dans les 6 mois suivant la notification, la demande de révision est réputée caduque.

#### **Dénonciation**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Chaque partie représentative signataire peut dénoncer le présent accord dans le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie à l'initiative de la demande doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.

La négociation devra intervenir dans les 3 mois après sa notification.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai de 15 mois à compter de la date d'expiration du préavis, le présent accord cesserait de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur.

#### **Extension**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord sera présenté au ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### **Notification et dépôt**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

---

## **Adhésion par lettre du 10 décembre 2014 de la F3C CFDT à la convention collective**

En vigueur

Paris, le 10 décembre 2014.

F3C CFDT

23, rue d'Alleray

75015 Paris

Monsieur le président,

La fédération F3C CFDT a l'honneur de solliciter son adhésion à la convention collective du portage de presse. Cette demande participe d'une démarche commune des organisations syndicales et du GREPP visant à l'extension de cette convention collective.

## Adhésion par lettre du 18 décembre 2014 du SNPEP FO à la convention

En vigueur

Paris, le 18 décembre 2014.

Syndicat national presse, édition, publicité FO

131, rue Damrémont

75018 Paris

Messieurs,

Nous vous informons que le SNPEP FO adhère à la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 ainsi qu'à son annexe « Porteurs ».

En vous souhaitant bonne réception de la présente.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

## Avenant du 19 décembre 2014 portant révision de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	GREPP.
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; CFDT ; SNP CFTC ; SNPEP FO ; CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modificatif à la convention collective nationale du portage de presse et à son annexe « Porteurs » a pour objet in fine de présenter la convention collective nationale du portage de presse ainsi que l'ensemble de ses annexes au ministère du travail conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail en vue de son extension.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Pas de modification.

### Droit syndical et liberté d'opinion

Article 2

En vigueur étendu

Délégués syndicaux

Version précédente :

« Dans les entreprises pour lesquelles la loi le prescrit, les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de l'information adressée au chef d'entreprise est faite à l'inspecteur du travail ou à l'autorité compétente. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du délégué.

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties et protections que les délégués du personnel.

Les délégués syndicaux d'entreprise ont qualité pour négocier avec la direction de tout accord collectif sur des points particuliers propres à l'entreprise. »

Version modifiée :

« Dans les entreprises pour lesquelles la loi le prescrit, les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de l'information adressée au chef d'entreprise est faite à l'inspecteur du travail ou à l'autorité compétente. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du délégué.

Les délégués syndicaux ainsi que les représentants de la section syndicale bénéficient de la protection légale prévue au code du travail.

Les délégués syndicaux d'entreprise ont qualité pour négocier avec la direction de tout accord collectif sur des points particuliers propres à l'entreprise. »

Ajout d'un paragraphe intitulé « Transmission d'informations syndicales » à la suite du paragraphe « Affichage ».

« Les entreprises de portage organiseront paritairement, sur la méthode, la transmission des informations syndicales selon des modes opératoires appropriés lorsque les moyens traditionnels d'affichage ne sont pas accessibles.

A titre d'exemple, les moyens de transmission informatiques, téléphoniques ou papier pourront être utilisés.

Pour les porteurs qui ne reviennent jamais dans l'entreprise, cette dernière prendra en charge, deux fois par an et par syndicat représentatif, l'envoi d'une information syndicale par tous moyens à sa disposition. »

Local syndical

Version précédente :

« Dans les entreprises ou les établissements employant plus de 200 salariés au sens de l'article L. 412-5 du code du travail, un local sera mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales reconnues dans l'entreprise où elles pourront tenir leurs permanences.

Ce local sera équipé du matériel suivant : bureau, sièges, ligne téléphonique directe, armoire.

Sous réserve de l'accord de la direction, d'autres matériels de l'entreprise pourront être utilisés pour l'exercice du mandat des délégués. Dans cette hypothèse, les modalités seront définies avec chaque direction. »

Version modifiée :

« Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 200 salariés au sens de l'article L. 2141-11 du code du travail, un local sera mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales reconnues dans l'entreprise où elles pourront tenir leurs permanences.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise disposera d'un local syndical.

Ce local sera aménagé et doté de matériel nécessaire à son fonctionnement. »

#### Commission paritaire nationale

Version précédente :

« Une autorisation d'absence sera accordée aux salariés des entreprises adhérentes au GREPP ou appliquant la convention collective pour leur participation aux réunions de négociation de la présente convention et de ses avenants, ainsi qu'aux commissions de conciliation et d'interprétation définies dans ce même texte conventionnel.

Cette autorisation sera pratiquée pour un même salarié dans la limite de 6 réunions par an, hors commission de conciliation et d'interprétation.

Les salaires correspondants seront maintenus dans la limite de deux représentants pour chacune des confédérations suivantes : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO.

Les frais de participation des salariés d'entreprise aux négociations nationales sont indemnisés par le GREPP.

Les modalités de défraiement pour la participation à ces instances nationales feront l'objet d'un accord particulier. »

Version modifiée :

« Une autorisation d'absence sera accordée aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du portage de presse pour leur participation aux réunions de négociation de la présente convention et de ses avenants, ainsi qu'aux commissions de conciliation et d'interprétation définies dans ce même texte conventionnel.

Cette autorisation sera pratiquée pour un même salarié dans la limite de 6 réunions par an, hors commission de conciliation et d'interprétation.

Les salaires correspondants seront maintenus dans la limite de trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les frais de participation des salariés d'entreprise aux négociations nationales sont indemnisés par le GREPP.

Les modalités de défraiement pour la participation à ces instances nationales feront l'objet d'un accord particulier. »

#### **Durée, révision, dénonciation, avenants**

##### Article 3

En vigueur étendu

##### Révision

Version précédente :

« Elle peut faire l'objet d'une demande de révision d'un ou de plusieurs articles, annexes et avenants émanant de toute organisation syndicale signataire ; l'organisation à l'origine de cette demande la notifie aux autres signataires de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues de se réunir dans un délai maximal de 3 mois. A défaut d'accord dans un délai maximal de 6 mois à compter de cette première réunion, la demande de révision est réputée caduque.

Les demandes de révision successives ayant le même objet ne pourront être formulées dans un délai inférieur à 3 années.

Le droit d'opposition pourra s'exercer en application de l'article L. 132-7, alinéa 3, du code du travail, tel que défini à la date de signature de la convention collective. »

Version modifiée :

« Elle peut faire l'objet d'une demande de révision au sens de l'article L. 2261-7 du code du travail d'un ou de plusieurs articles, annexes et avenants émanant de toute organisation syndicale représentative signataire ; l'organisation à l'origine de cette demande la notifie à l'ensemble des organisations représentatives de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues de se réunir dans un délai maximal de 3 mois. A défaut d'accord dans un délai maximal de 6 mois à compter de cette première réunion, la demande de révision est réputée caduque.

(Suppression d'un alinéa.)

Le droit d'opposition pourra s'exercer en application de l'article L. 2232-12 du code du travail, tel que défini à la date de signature de la convention collective. »

##### Dénonciation

Version précédente :

« La convention peut être dénoncée par une ou plusieurs organisations signataires, avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires de la convention.

La négociation doit intervenir dans le délai de 3 mois après sa notification.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai de 15 mois à compter de la date d'expiration du préavis, la présente convention cesserait de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur. »

Version modifiée :

« La convention peut être dénoncée dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. »

#### **Commission paritaire de conciliation**

##### Article 4

En vigueur étendu

Version précédente :

« Les difficultés d'application des clauses de la présente convention collective peuvent être soumises à une commission de conciliation chargée :

- d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente convention collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;

- de rechercher une solution aux conflits collectifs.

Cette commission est constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne.

Elle se réunit après saisine motivée par écrit à l'initiative d'une des parties signataires, dans les 15 jours qui suivent la saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engagent à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation intervient devant la commission, le procès-verbal en est dressé sur le champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal est dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci

recouvrent alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Le procès-verbal est dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes. »

Version modifiée :

« Les difficultés d'application des clauses de la présente convention collective peuvent être soumises à une commission de conciliation chargée :

- d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente convention collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs.

Cette commission est constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne.

Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, dans les 15 jours qui suivent cette saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engagent à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation intervient devant la commission, le procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal est dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci recouvrent alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Le procès-verbal est dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes. »

### **Commission paritaire d'interprétation**

#### Article 5

En vigueur étendu

Version précédente :

« Les divergences d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants et annexes ultérieurs sont soumises à une commission d'interprétation.

Cette commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit, à l'initiative d'une des parties signataires de la présente convention, au plus tard dans les 3 mois de sa saisine, motivée et également notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente convention.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé à la convention collective ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans la présente convention.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission. »

Version modifiée :

« Les divergences d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants et annexes ultérieurs sont soumises à une commission d'interprétation.

Cette commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, au plus tard dans les 3 mois de cette saisine.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente convention.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé à la convention collective ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans la présente convention.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission. »

### **Avantages acquis**

#### Article 6

En vigueur étendu

Pas de modification.

### **Conditions d'emploi**

#### Article 7

En vigueur étendu

#### Engagement

Version précédente :

« L'embauche du personnel salarié est soumise aux règles légales et réglementaires en vigueur.

Tout candidat doit informer son employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

Il est remis à tout collaborateur embauché un contrat de travail comportant notamment les dispositions suivantes :

- identité des parties ;
- raison sociale de l'entreprise ;
- adresses de l'entreprise ;
- nom patronymique du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonctions occupées par l'intéressé (libellé de l'emploi, mention de la convention collective) ;
- classification et niveau hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;



- période d'essai ;
- durée du préavis
- durée du travail ;
- montant, éléments du salaire et périodicité de versement ;
- durée des congés payés.

Tout candidat doit satisfaire à l'examen médical d'embauche. »

Version modifiée :

« L'embauche du personnel salarié est soumise aux règles légales et réglementaires en vigueur.

Tout candidat doit informer son employeur de l'existence des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

Il est remis à tout collaborateur embauché un contrat de travail comportant notamment les dispositions suivantes :

- identité des parties :
- raison sociale de l'entreprise ;
- adresses de l'entreprise ;
- nom patronymique du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonctions occupées par l'intéressé (libellé de l'emploi, mention de la convention collective) ;
- classification et niveau hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- période d'essai ;
- durée du préavis ;
- durée du travail ;
- montant, éléments du salaire et périodicité de versement ;
- durée des congés payés.

Tout candidat doit satisfaire à l'examen médical d'embauche. »

#### Emploi du personnel féminin

##### Rémunération

Version précédente :

« Les entreprises s'engagent notamment à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions légales. »

Version modifiée :

« Les entreprises s'engagent notamment à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions légales.

Elles mettront en œuvre des dispositifs pour corriger les éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par les articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, et ce avant le 31 décembre 2015. »

##### Protection de la maternité

Version précédente :

« Les femmes en état de grossesse dûment déclarées à l'employeur bénéficient dès la fin du troisième mois de la possibilité de se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur en laisse pas le temps nécessaire. »

Version modifiée :

« Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, les femmes en état de grossesse bénéficient de la possibilité de se rendre aux consultations obligatoires, y compris la première consultation qui confirme l'état de grossesse. »

##### Egalité de traitement

Version précédente :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement entre salariés définis au paragraphe 10 de l'article L. 133-5 du code du travail. »

Version modifiée :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement entre salariés définis au paragraphe 10 de l'article L. 2261-22 du code du travail. »

##### Intéressement, participation, PEE

Version précédente :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier sur les modalités de mise en œuvre du paragraphe 15 de l'article L. 133-5 du code du travail. »

Version modifiée :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier sur les modalités de mise en œuvre du paragraphe 15 de l'article L. 2261-22 du code du travail. »

#### Préavis

##### Article 8

En vigueur étendu

Pas de modification.

#### Durée du travail

##### Article 9

En vigueur étendu

Version précédente :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la durée du travail ne concernent pas les porteurs de presse ; la durée du travail de ces derniers est définie à l'annexe ' Porteurs ' de la présente convention collective.

En l'absence d'accord, les dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail seront applicables.

En application du code du travail, le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois pourra être augmenté d'un tiers de la durée correspondante prévue au contrat de travail. »

Version modifiée :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la durée du travail ne concernent pas les porteurs de presse ; la durée du travail de ces derniers est déterminée dans les conditions de l'accord de branche signé le 28 mai 2014 annexé à la présente convention.

En l'absence d'accord, les dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail seront applicables. »

Alinéa 3 supprimé.

## Rémunération

### Article 10

En vigueur étendu

Version précédente :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la rémunération ne concernent pas les porteurs de presse ; la rémunération des porteurs est définie à l'annexe ' Porteurs ' de la présente convention collective.

La rémunération mensuelle minimale du poste résulte de la multiplication de la rémunération horaire minimale correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est classé le poste, par la durée de travail.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés, y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13e mois ...

#### Mesure transitoire

La rémunération totale d'un salarié résultant de la mise en place de la méthode de classification annexée à la présente convention ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant son application. »

Version modifiée :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la rémunération ne concernent pas les porteurs de presse ; la rémunération des porteurs est définie à l'annexe ' Porteurs ' de la présente convention collective.

La rémunération mensuelle minimale du poste résulte de la multiplication de la rémunération horaire minimale correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est classé le poste, par la durée de travail.

Cette rémunération minimale devra respecter les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés, y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13e mois ...

#### Mesure transitoire

La rémunération totale d'un salarié résultant de la mise en place de la méthode de classification annexée à la présente convention ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant son application. »

## Travail de nuit

### Article 11

En vigueur étendu

Version précédente :

« En application du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002, il est défini un repos compensateur de 1 % pour les heures travaillées de nuit, au sens des dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre de cette compensation devront être définies en entreprise. »

Version modifiée :

« Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la presse payante. L'activité de portage de la presse payante consistant notamment à distribuer des publications quotidiennes fabriquées la nuit, avec une distribution aux abonnés prévue généralement avant 7 heures du matin, cette activité relève par essence, pour un certain nombre de salariés remplissant les conditions prévues au paragraphe ci-après, du travail de nuit.

#### Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui, conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 3122-31 du code du travail :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon un horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit accomplit, au cours d'une période de 12 mois consécutifs définie en entreprise, au moins 270 heures durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

#### Contreparties

Il est défini un repos compensateur de 1 % pour les heures travaillées de nuit, au sens des dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre de cette compensation devront être définies en entreprise.

#### Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit

Les entreprises peuvent employer les salariés de nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes est accordé à tout salarié dont la durée de travail en continu atteint 6 heures de travail effectif.

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit, en tenant compte de l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. L'employeur tiendra compte des contraintes de transport des salariés concernés par le travail de nuit lors de leur affectation.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme tous les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou de congé individuel de formation.

#### Surveillance médicale

La surveillance médicale des travailleurs de nuit s'effectue conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur. »

#### Formation

##### Article 12

En vigueur étendu

Version précédente :

« Les parties contractantes sont conscientes des efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que les salariés doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière.

En conséquence, les parties demanderont, dès signature de cette convention collective, l'adhésion du GREPP à l'accord constitutif de MEDIAFOR du 21 décembre 1994.

Il appartient à chaque employeur, au vue de la spécificité du service que doit assurer son entreprise, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Ces actions de formation sont réalisées après consultation des représentants du personnel ; elles doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés et avoir pour objet d'actualiser les connaissances de ceux-ci. »

Version modifiée :

« Les parties contractantes sont conscientes des efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que les salariés doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière. »

Alinéa 2 supprimé.

« Il appartient à chaque employeur, au vue de la spécificité du service que doit assurer son entreprise, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Ces actions de formation sont réalisées après consultation des représentants du personnel ; elles doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés et avoir pour objet d'actualiser les connaissances de ceux-ci. »

#### Congé de formation

Version précédente :

« Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les parties s'engagent, dès signature de la présente convention collective, à négocier un accord de formation professionnelle dans le cadre du titre Ier de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. »

Version modifiée :

« Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les parties s'engagent, dès signature de la présente convention collective, à négocier un accord de formation professionnelle dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

#### Jours fériés

##### Article 13

En vigueur étendu

#### Autres jours fériés

Version précédente :

« On entend par jour férié, les jours tels que définis à l'article L. 222-1 du code du travail auxquels s'ajoutent le vendredi saint et le 26 décembre pour l'Alsace et la Moselle.

Les jours fériés travaillés donnent lieu au versement, en sus de la rémunération perçue ce jour-là, d'une majoration pour jour férié égale à 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec d'autres majorations déjà existantes.

Ces dispositions s'appliquent aux porteurs de presse. »

Version modifiée :

« On entend par jour férié, les jours tels que définis à l'article L. 3133-1 du code du travail auxquels s'ajoutent le vendredi saint et le 26 décembre pour l'Alsace et la Moselle.

Les jours fériés travaillés donnent lieu au versement, en sus de la rémunération perçue ce jour-là, d'une majoration pour jour férié égale à 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec d'autres majorations conventionnelles déjà existantes.

Ces dispositions s'appliquent aux porteurs de presse. »

#### Repos hebdomadaire

##### Article 14

En vigueur étendu

Version précédente :

« Conformément à la loi, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

D'autre part, les entreprises de portage de presse relèvent de l'activité visée à l'article L. 221-9,7°, du code du travail et, à ce titre, ont la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement. »

Version modifiée :

« Conformément à la loi, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

D'autre part, les entreprises de portage de presse relèvent de l'activité visée à l'article R. 3132-5 du code du travail et, à ce titre, ont la possibilité de donner le

### **Congés payés**

#### Article 15

En vigueur étendu

Version précédente :

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

La durée du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète de présence effective.

L'acquisition des droits à congés payés et le décompte des jours de congés pris pourra se faire en jours ouvrés.

La période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris est établie par l'employeur et soumise au CE ou, à défaut, aux représentants du personnel. L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur, en concertation avec les salariés concernés et communiqués aux représentants du personnel.

Chaque salarié sera informé de ses dates de prise de congés payés au moins 2 mois à l'avance.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés qui prendront 4 semaines de congés consécutives bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

#### Rémunération des congés payés

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé selon les dispositions légales. Les congés payés doivent être effectivement pris. »

Version modifiée :

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

Le droit est ouvert proportionnellement à la durée effective de travail pendant la période de référence.

L'acquisition des droits à congés payés et le décompte des jours de congés pris se font en jours ouvrables. Un décompte en jours ouvrés est admis lorsque celui-ci est au moins équivalent au décompte en jours ouvrables.

La période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris est établie par l'employeur et soumise au CE ou, à défaut, aux représentants du personnel. L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur, en concertation avec les salariés concernés et communiqués aux représentants du personnel.

Chaque salarié sera informé de ses dates de prise de congés payés au moins 2 mois à l'avance.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés qui prendront 4 semaines de congés consécutives bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

#### Rémunération des congés payés

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé selon les dispositions légales. Les congés payés doivent être effectivement pris. »

### **Congés pour événements familiaux**

#### Article 16

En vigueur étendu

Version précédente :

« Une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour événement familial est accordée, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage de l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance, adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès conjoint, enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès père, mère : 2 jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-père, belle-mère : 1 jour ouvrable, à partir de 3 mois d'ancienneté.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, feront l'objet d'un maintien de la rémunération. »

Version modifiée :

« Une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour événement familial est accordée, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs par le salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage de l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance, adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès conjoint, ou partenaire lié par un Pacs, enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès père, mère : 2 jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-père, belle-mère : 1 jour ouvrable, à partir de 3 mois d'ancienneté.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, feront l'objet d'un maintien de la rémunération. »

### **Indemnisation maladie, maternité, accidents du travail**

#### Article 17

En vigueur étendu

Version précédente :

« Sous réserve de la justification de leur incapacité par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et de l'indemnisation par la sécurité sociale, les salariés rattachés à la présente convention collective bénéficient du régime indemnitaire suivant :

- après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'incapacité due à la maladie ou à la maternité ;
- sans délai d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'accident du travail.

A compter du 11e jour d'arrêt, l'employeur assurera un complément sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, de manière à maintenir pour le salarié :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute du salarié ;
- pendant les 30 jours suivants, 75 % de la rémunération brute du salarié.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté au-delà de la première année d'activité dans l'entreprise.

La base de calcul de la rémunération sera égale à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de rémunération versé par l'employeur peut être assuré en tout ou partie par un régime complémentaire de prévoyance.

L'employeur a la faculté de mandater un médecin pour effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

En aucun cas, le cumul des sommes perçues par le salarié au titre du maintien de sa rémunération ne devra excéder les limites de l'indemnisation prévue ci-dessus.

#### Dispositions particulières

1. L'indemnisation est pratiquée à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.
2. L'entreprise prend à sa charge le délai de carence légal de 10 jours si l'arrêt de travail atteint au moins 30 jours.

#### Porteurs de presse

Des dispositions spécifiques aux porteurs de presse, définies à l'annexe ' Porteurs ' de la présente convention collective, s'ajoutent à celles définies ci-dessus. »

Version modifiée :

« Sous réserve de la justification de leur incapacité par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et de l'indemnisation par la sécurité sociale, les salariés rattachés à la présente convention collective bénéficient du régime indemnitaire suivant :

- après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'incapacité due à la maladie ou à la maternité ;
- sans délai d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'accident du travail.

A compter du 8e jour d'arrêt, l'employeur assurera un complément, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, de manière à maintenir pour le salarié :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute du salarié ;
- pendant les 30 jours suivants, 75 % de la rémunération brute du salarié.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté au-delà de la première année d'activité dans l'entreprise.

La base de calcul de la rémunération sera égale à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de rémunération versé par l'employeur peut être assuré en tout ou partie par un régime complémentaire de prévoyance.

L'employeur a la faculté de mandater un médecin pour effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

En aucun cas, le cumul des sommes perçues par le salarié au titre du maintien de sa rémunération ne devra excéder les limites de l'indemnisation prévue ci-dessus.

#### Dispositions particulières

1. L'indemnisation est pratiquée à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.
2. L'entreprise prend à sa charge le délai de carence légal de 7 jours si l'arrêt de travail atteint au moins 30 jours.

#### Porteurs de presse

Des dispositions spécifiques aux porteurs de presse, définies à l'annexe ' Porteurs ' de la présente convention collective, s'ajoutent à celles définies ci-dessus. »

#### Article 18

En vigueur étendu

Version précédente :

« Article 18

Prévoyance

Les entreprises adhérentes s'engagent à mettre en place des formules de contrat de prévoyance, à financement associé, assurant des garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité permanente, sous réserve des conditions de droit commun.

En cas de mise en place d'une prévoyance, le groupe de protection sociale Audiens sera prioritairement consulté.

Les entreprises ouvriront des discussions sur la mise en place de systèmes de protection sociale, au plus tard dans un délai de 2 ans à compter de la date de signature de la présente convention collective. »

Version modifiée :

« Article 18

Frais de santé et prévoyance

Les entreprises de portage de presse s'engagent à appliquer les accords collectifs instituant des garanties collectives et obligatoires de frais de santé, décès, incapacité et invalidité, signés au niveau de la branche, et ce avant le 31 décembre 2015. »

#### Visite médicale

Article 19

En vigueur étendu

Version précédente :

« Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés des entreprises de portage devront être convoqués à la visite médicale obligatoire.

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire du salarié.

Les salariés ayant un autre employeur pourront satisfaire à l'obligation de visite médicale en fournissant un certificat d'aptitude, pour l'activité exercée dans l'entreprise de portage, établi par un médecin du travail. »

Version modifiée :

« Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés des entreprises de portage devront être convoqués à la visite médicale obligatoire.

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire du salarié.

Les salariés ayant un autre employeur pourront satisfaire à l'obligation de visite médicale en fournissant un certificat d'aptitude, pour l'activité exercée dans l'entreprise de portage, établi par un médecin du travail sous condition de respect des conditions légales et réglementaires en vigueur (art. R 4624-14, R. 4624-16 et R. 4624-17 du code du travail). »

#### Indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite

Article 20

En vigueur étendu

Départ volontaire du salarié

Version précédente :

« Tout membre du personnel quittant volontairement l'entreprise, à la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée selon son ancienneté à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,

pour l'ensemble du personnel.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération des 12 derniers. »

Version modifiée :

« Tout membre du personnel quittant volontairement l'entreprise, à la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée selon son ancienneté à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,

pour l'ensemble du personnel.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois ou celle des 3 derniers mois, la plus avantageuse pour le salarié étant retenue.

#### Mise à la retraite par l'employeur

Version précédente :

« Le salarié ayant atteint l'âge de 65 ans (60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale), ou de 60 ans s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein, pourra être mis à la retraite par l'employeur en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement.

Lors de la cessation d'activité, le salarié percevra l'indemnité légale de licenciement, si cette dernière est supérieure à l'indemnité calculée selon le barème prévu pour le départ volontaire à la retraite. »

Version modifiée :

« La mise à la retraite d'un salarié intervient selon les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation de son activité, le salarié percevra l'indemnité légale de licenciement, si cette dernière est supérieure à l'indemnité calculée selon le barème prévu pour le départ volontaire à la retraite. »

#### Indemnité de licenciement

##### Article 21

En vigueur étendu

Version précédente :

« Le personnel licencié, hormis pour une faute lourde ou grave, perçoit une indemnité distincte du préavis à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 2 années dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour cause économique, les indemnités perçues sont les indemnités légales en vigueur pour ce type de licenciement.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération des 12 derniers mois. »

Version modifiée :

« Le personnel licencié, hormis pour une faute lourde ou grave, perçoit une indemnité distincte du préavis à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 année dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour cause économique, les indemnités perçues sont les indemnités légales en vigueur pour ce type de licenciement.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois ou celle des 3 derniers mois, la plus avantageuse pour le salarié étant retenue. »

#### Délai d'application

##### Article 22

En vigueur étendu

Article supprimé.

Annexe « Porteurs »

Conditions d'emploi

Version précédente :

« En complément des dispositions prévues au tronc commun de la convention collective, il sera proposé aux porteurs de presse un contrat de travail utilisant les diverses modalités légales telles que temps partiel, temps partiel modulé.

Ce contrat précisera, de manière détaillée, l'organisation du travail de portage et les modalités de rémunération en découlant. »

Version modifiée :

« En complément des dispositions prévues au tronc commun de la convention collective, il sera proposé aux porteurs de presse un contrat de travail utilisant les diverses modalités légales (fin de phrase supprimée).

Ce contrat précisera, de manière détaillée, l'organisation du travail de portage et les modalités de rémunération en découlant. »

Période d'essai

Pas de modification.

Pas de modification.

#### Principes généraux

##### Durée du travail et rémunération des porteurs de presse

Version précédente :

« La durée du travail du porteur de presse est fonction de la durée de référence de la tournée (des tournées) à laquelle (auxquelles) il est affecté.

La rémunération du porteur de presse est fonction du nombre d'exemplaires portés ou du nombre de clients livrés.

En tout état de cause, au titre d'un mois donné, un porteur de presse perçoit une rémunération au moins égale à celle qui résulte du produit de la durée de référence par le taux horaire conventionnel minimal.

Les articles ci-après relatifs à la durée du travail des porteurs de presse et à la rémunération de ceux-ci ont pour objet de préciser ces deux notions. »

Version modifiée :

« La durée du travail du porteur de presse est fonction de la durée de référence de la tournée (des tournées) à laquelle (auxquelles) il est affecté et telle qu'elle est définie dans l'accord de branche relatif à la durée du travail des porteurs de presse signé le 28 mai 2014 (annexé à la présente convention collective).

Au titre d'un mois donné et sur la base de la durée de référence ainsi déterminée, un porteur de presse perçoit une rémunération définie à l'exemplaire ou au client porté au moins égale à celle qui résulte du produit de la durée de référence par le taux horaire conventionnel minimal.

L'article ci-après relatif à la rémunération des porteurs de presse a pour objet de préciser cette notion. »

##### Durée du travail des porteurs de presse

Version précédente :

« Chaque porteur est affecté à une tournée de portage déterminée par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur (autonomie dans l'organisation de son rythme de travail, absence de contrôle de l'employeur), le calcul de la durée du travail se fonde sur une durée de référence, définie, pour chaque tournée, en entreprise.

Celle-ci tient compte du temps normalement consacré à la durée continue des missions qui sont confiées aux porteurs.

Elle intègre donc différents éléments susceptibles d'influer sur la réalisation de la tournée, notamment, le kilométrage de la tournée, le nombre moyen d'exemplaires portés, les conditions spécifiques de réalisation de cette tournée (activité extérieure en milieu rural ou urbain, encartage manuel et temps de préparation...), ainsi que les caractéristiques du produit (poids, format...).

Elle est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine en référence à un nombre d'exemplaires.

Cette durée est communiquée à l'intéressé lorsqu'il est affecté à cette tournée ; elle comporte l'heure limite à laquelle elle doit être terminée au plus tard, le cas échéant, l'heure de mise à disposition des journaux et, dans tous les cas, l'heure limite de prise des journaux.

L'organisation des tournées relève de la responsabilité de l'employeur. Il prend toute disposition pour que l'activité puisse être réalisée dans des conditions compatibles avec les délais de livraison.

Lorsque le nombre de journaux portés et lorsque les conditions de la tournée évoluent, une nouvelle durée de référence de la tournée concernée est déterminée et communiquée au porteur.

Les entreprises établissent une procédure d'étalonnage ou de calcul des durées de référence qui sera communiquée au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Dans le cas où une réorganisation des tournées entraînerait une baisse pérenne de l'activité du porteur, les entreprises s'engagent à rechercher toute solution visant à atténuer cet effet.

Enfin, il pourra être proposé ponctuellement au porteur d'effectuer des tournées supplémentaires. Dans le cas où l'exécution de celles-ci ne serait pas compatible avec un emploi principal, le porteur pourrait les refuser. »

Version modifiée :

Article supprimé.

##### Rémunération des porteurs de presse

Version précédente :

« La rémunération du porteur de presse est fixée selon les principes généraux de l'annexe ' Porteurs '. Il est précisé que lorsqu'il s'agit d'un supplément non encarté, la rémunération prend en compte les conditions de son éventuel encartage et de son portage.

Elle tient compte des contraintes particulières de la tournée, notamment, du nombre moyen d'exemplaires portés, de la durée de référence de la tournée et des caractéristiques du produit.

Pour chaque mois travaillé, la rémunération minimale est égale au taux horaire correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est rattaché le porteur multiplié par la durée de référence cumulée mensuelle, communiquée au porteur.

Afin de permettre au porteur de vérifier que la rémunération à l'exemplaire est au moins égale au minimum conventionnel ou au Smic, les employeurs feront figurer en annexe au contrat de travail les éléments permettant ce calcul.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité de 1 année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13e mois ...

A partir de la date d'application de la convention collective, les contrats de travail doivent prévoir une garantie de rémunération correspondant à un minimum d'exemplaires portés (ou activité) par tournée. »

Version modifiée :

« La rémunération du porteur de presse est fixée selon les principes généraux de l'annexe ' Porteurs '.

Elle tient compte de la durée de référence de la tournée, telle que définie dans l'accord de branche relatif à la durée du travail des porteurs de presse, et qui est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine au regard d'un nombre d'exemplaires ou de clients portés.

Ainsi, pour chaque mois travaillé, la rémunération minimale doit correspondre au taux horaire correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est rattaché le porteur multiplié par la somme des durées de référence appliquées sur le mois considéré.

Afin de permettre au porteur de vérifier que la rémunération à l'exemplaire ou au client porté est en conformité avec la durée de référence définie, un document précisant la durée de référence et, selon les entreprises, la quantité portée ou tout autre ratio de la tournée existant dans l'entreprise lui est remis.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité de 1 année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés, y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13e mois.

A partir de la date d'application de la convention collective, les contrats de travail doivent prévoir une garantie de rémunération correspondant à un minimum d'exemplaires ou clients portés (ou activité) par tournée. »

#### Rémunération des tournées supplémentaires

Pas de modification.

#### Rémunération des temps d'attente

Version précédente :

« Le temps d'attente est rémunéré au taux horaire du Smic, après un délai de carence de 20 minutes.

Les parties admettent, compte tenu de la spécificité de l'activité, que les modalités concrètes de détermination du temps d'attente sont négociées en entreprise. »

Version modifiée :

« Le temps d'attente est rémunéré au taux horaire du Smic.

L'heure de mise à disposition des journaux et/ ou l'heure limite de prise des journaux sont utilisées pour la comptabilisation des temps d'attente en fonction des règles applicables dans l'entreprise. »

#### Défraiement des porteurs de presse

Version précédente :

« Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminé par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

- pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux vélocycleurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm<sup>3</sup>, pour une distance annuelle supérieure à 5 000 kilomètres (0,126 €/ km au 1er janvier 2005) ;

- ce barème est égal à 1,4 fois le barème de base dans les cas suivants :

- pour les tournées de plus de 60 km ;

- pour les tournées de plus de 400 journaux ;

- pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

Trente pour cent de ce tarif majoré sera revu au 1er juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1er janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants, base 126,10 au 1er janvier 2005).

Au 1er janvier de l'année suivante, il sera fait strictement application du barème fiscal majoré de 40 %.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur. »

Version modifiée :

« Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminé par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

- pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux vélocycleurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm<sup>3</sup>, pour une distance annuelle supérieure à 5 000 kilomètres (barème 2014 : 0,145 €/ km) ;

- ce barème est égal à 1,4 fois le barème de base dans les cas suivants :

- pour les tournées de plus de 60 km ;

- pour les tournées de plus de 400 journaux ;

- pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

Trente pour cent de ce tarif majoré sera revu au 1er juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1er janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants, base au 1er janvier 2014 : 182,82).

Au 1er janvier de l'année suivante, il sera fait strictement application du barème fiscal majoré de 40 %.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur.

Le contrat de travail précisera le caractère forfaitaire de l'indemnisation des frais kilométriques telle que prévue à la convention collective. »

Les autres articles de l'annexe « Porteurs » sont inchangés.

#### Date d'application, notification et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant modificatif à la convention collective nationale du portage de presse et à son annexe « Porteurs » est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2015.

Le présent avenant modificatif à la convention collective nationale du portage de presse et à son annexe « Porteurs » est établi en un nombre suffisant pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Accord du 11 mai 2016 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GREPP
Organisations de salariés	F3C CFDT SNPEP FO SPEP CFE-CGC

En vigueur étendu

Préambule



Les parties signataires du présent accord se sont réunies afin de définir les modalités de mise en œuvre des garanties de prévoyance prévues à l'article 18 de la convention collective nationale du portage de presse. Sur cette base minimum, il appartient aux entreprises, selon leur politique générale, d'améliorer ces garanties de prévoyance.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre aux deux objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés de la branche du portage de presse en cas de décès et d'arrêt de travail ;
- organiser une solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime de prévoyance afin de mettre en œuvre des garanties décès, incapacité et invalidité au profit de l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse et justifiant d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise.

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DOM, pour les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques payantes, au profit de tous les salariés de ces entreprises justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

### Prestations

#### Article 2

En vigueur étendu

Le traitement de base servant au calcul des prestations est égal à la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

#### 2.1. Décès

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, un capital est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), calculé en pourcentage du traitement de base, sur la base, conformément à l'article 2 du présent accord, de la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

Le montant est fixé quelle que soit la situation de famille comme suit : 50 %.

Les entreprises peuvent mettre des options supplémentaires pour :

- allocation études enfants ;
- capitaux pour enfants à charge.

#### 2.2. Incapacité temporaire de travail

##### 2.2.1. Prestations

En cas d'arrêt de travail d'un salarié pour maladie ou accident de la vie privée ou professionnelle indemnisé par la sécurité sociale ou ne pouvant pas l'être compte tenu des conditions fixées par la sécurité sociale, une indemnité journalière est versée dont le montant, calculé en pourcentage de la 365e partie du traitement de base, est fixé comme suit : 25 %.

A ce titre, les porteurs sont reconnus comme une catégorie objective au sens du décret du 12 janvier 2012 et de la circulaire d'application du 25 septembre 2013.

Chaque porteur est affecté à une ou plusieurs tournées de portage déterminées par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur, qui a une relative autonomie lors de l'exécution de la tournée, pour laquelle il est difficile de mesurer et de contrôler quotidiennement le temps de travail sur le terrain, le calcul du temps de travail se fonde sur une durée de référence, définie en entreprise, pour chaque tournée en fonction de la charge de travail conformément à l'accord de branche du 28 mai 2014.

Les porteurs sont majoritairement à temps partiel, ils peuvent être soit retraités, soit préretraités, soit à employeurs multiples, et actuellement plus rarement en activité à plein temps.

Ainsi, au regard de la prévoyance, la catégorie des porteurs est objectivée par la nature du travail et des conditions de travail, le niveau d'activité moyen et de revenu.

##### 2.2.2. Franchise

Cette garantie intervient à compter du jour où cesse tout maintien de salaire dû par l'employeur au titre de l'article 17 de la convention collective nationale du portage de presse dans la limite de 12 mois.

#### 2.3. Invalidité. - Incapacité permanente

Lorsque le salarié perçoit de la sécurité sociale une pension d'invalidité au titre de l'assurance maladie ou une rente d'incapacité permanente au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente complémentaire est versée, calculée en pourcentage du traitement de base, sur la base, conformément à l'article 2 du présent accord, de la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1, dont le montant annuel est fixé comme suit :

2.3.1. Prestation 1re catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 12 % du traitement de base.

#### 2.3.2. Prestation 2e ou 3e catégorie

2e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 %	25 % du traitement de base
3e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % assorti d'une allocation tierce personne	30 % du traitement de base

#### 2.4. Portabilité

Maintien des garanties prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, sous réserve de la prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

### Cotisations

#### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la tranche 1.

#### 3.2. Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié. La part de cotisation incombant à l'employeur ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation

totale.

Rappel :

Les cotisations versées pour le personnel cadre sont imputables à l'obligation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, qui prévoit le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, égale pour chaque cadre à 1,50 % du salaire limité à la tranche 1 et affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

#### Information

##### Article 4

En vigueur étendu

Une notice d'information définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, ainsi que les délais de prescription devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

#### Changement d'organisme assureur

##### Article 5

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

#### Date d'effet et modalités de dénonciation

##### Article 6

En vigueur étendu

La date d'effet de l'accord est fixée au premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'accord.

Il pourra être révisé selon les règles prévues à l'article L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

#### Formalités de dépôt

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, et en exemplaire unique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Extension

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera présenté au ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Avenant du 5 mai 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	GREPP
Organisations de salariés	CFTC FCCS CFE-CGC F3C CFDT SNPEP FO SPEP CFE-CGC

#### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Cet avenant repose donc sur la volonté de structurer le dialogue social dans la branche conformément à la législation afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur du portage de presse en poursuivant la dynamique sociale de la branche, déjà représentée par la signature de plusieurs accords depuis la création de la convention collective du portage de presse (prévoyance, temps de travail des porteurs, etc.).

Le dialogue social dans la branche du portage de presse se déroule actuellement dans le cadre de 3 instances paritaires dédiées et déjà existantes, dont le rôle et les modes de fonctionnement sont distincts : une commission paritaire nationale, une commission paritaire de conciliation et une commission paritaire d'interprétation.

#### Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

##### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche du portage de presse.

La CPPNI du portage de presse vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale (se réunissant également sous la forme de commission mixte paritaire) et à la commission paritaire d'interprétation de la branche telles que prévues par la convention collective du portage de presse. Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions de la convention collective instituant lesdites commissions.

La commission paritaire de conciliation demeure et conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 4 de la convention collective nationale

### Missions de la CPPNI

#### Article 2

En vigueur étendu

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN du portage de presse dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

### Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

#### Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche du portage de presse doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, au travail à temps partiel et intermittent, le repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, les congés payés et autres congés et au compte épargne-temps.

Et/ou conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, non traitée par la présente convention collective.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'avenant mettant en place la CPPNI.

Pour la branche du portage de presse, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

Adresse Postale :

GREPP, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche Portage de presse, immeuble Le Barjac, 1, boulevard Victor, 75015 Paris

Ou par mail : grepp75@gmail.com

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet avis de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

### Modalités de fonctionnement de la CPPNI

#### Article 4

En vigueur étendu

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

### Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI

#### Article 5

En vigueur étendu

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article 2 de la convention collective du portage de presse sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires.

### Extension de l'avenant

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Dispositions finales

#### Article 7

En vigueur étendu

##### 7.1. Durée de l'avenant

Le présent avenant est annexé à la convention collective nationale du portage de presse. Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

##### 7.2. Dépôt. - Publicité

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale du portage de presse et son avenant du 19 décembre 2014 ;

Il sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

##### 7.3. Dénonciation. - Révision

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 7 juillet 2009 relatif à la rémunération minimale nationale

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement des entreprises de portage de presse (GREPP),

Signataires	
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; La FL CGT-FO ; La CFTC ; Le SPEP CGC ; Le SNPEP CGT-FO,

**Rémunération minimale nationale (annexe V) (1)**

Article 1er

En vigueur non étendu

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article "Rémunération" de l'annexe relative aux porteurs de presse.

(En euros.)

NIVEAU de rémunération	TOTAL POINTS de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé (base 151,67 h)
Employé				
1	40 à 49	1	8,84	1 340,76
2	50 à 59	2A	8,91	1 351,38
2	60 à 65	28	8,98	1 362,00
3	66 à 72	3A	9,05	1 372,61
3	73 à 78	3B	9,20	1 395,36
4	79 à 84	4A	9,60	1 456,03
4	85 à 88	4B	9,80	1 486,37
Agent de maîtrise				
5	88 à 99	5A	10,65	1 615,29
5	100 à 110	5B	11,70	1 774,54
6	111 à 123	6A	12,10	1 835,21
6	124 à 132	6B	13,10	1 986,88
Cadre				
7	133 à 149	7A	13,70	2 077,88
7	150 à 166	7B	14,30	2 168,88
8	167 à 200	8	16,50	2 502,56
9	au-delà de 200	9	de gré à gré	

**Révision de la grille**

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties s'engagent à se revoir, si nécessaire, en 2010 dans l'hypothèse d'une éventuelle évolution du SMIC.

**Entrée en vigueur**

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er août 2009.

**Accord du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations minima pour l'année 2012**

Signataires	
Organisations patronales	Le GREPP,
Organisations de salariés	La FL CGT-FO ; Le SNPEP FO ; La F3C CFDT,

**Rémunération minimale nationale**

Article 1er

En vigueur non étendu

**Annexe V**

Rémunération minimale nationale (1)

Base 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé
Employés				
I	40 à 49	1	9,24	1 400,90

II	50 à 59	2A	9,31	1 411,77
	60 à 65	2B	9,36	1 419,86
III	66 à 72	3A	9,43	1 430,71
	73 à 78	3B	9,59	1 453,96
IV	79 à 84	4A	10,01	1 517,52
	85 à 88	4B	10,21	1 548,52
<b>Agents de maîtrise</b>				
V	88 à 99	5A	11,08	1 680,08
	100 à 110	5B	12,16	1 844,06
VI	111 à 123	6A	12,58	1 907,49
	124 à 132	6B	13,62	2 065,29
<b>Cadres</b>				
VII	133 à 149	7A	14,22	2 156,00
	150 à 166	7B	14,84	2 250,27
VIII	167 à 200	8	17,12	2 596,47
IX	Au-delà de 200	9	De gré à gré	

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

#### Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le mois qui suit la signature par au moins une organisation syndicale et au plus tôt le 1er février 2012.

### Accord du 5 octobre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le GREPP,
Organisations de salariés	La FL CGT-FO ; Le SNPEP FO ; La F3C CFDT,

#### Rémunération minimale nationale

Article 1er

En vigueur non étendu

Annexe V

Rémunération minimale nationale

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé
Employés				
I	40 à 49	1	9,40	1 425,69
II	50 à 59	2A	9,41	1 427,21
	60 à 65	2B	9,42	1 428,73
III	66 à 72	3A	9,43	1 430,71
	73 à 78	3B	9,59	1 453,96
IV	79 à 84	4A	10,01	1 517,52
	85 à 88	4B	10,21	1 548,52
Agents de maîtrise				
V	88 à 99	5A	11,08	1 680,08
	100 à 110	5B	12,16	1 844,06
VI	111 à 123	6A	12,58	1 907,49
	124 à 132	6B	13,62	2 065,29
Cadres				
VII	133 à 149	7A	14,22	2 156,00
	150 à 166	7B	14,84	2 250,27
VIII	167 à 200	8	17,12	2 596,47
IX	Au-delà de 200	9	De gré à gré	

Note : Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

#### Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er octobre 2012 suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

## Avenant du 1er avril 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le GREPP,
Organisations de salariés	La CFTC ; La CFE-CGC ; La FILPAC CGT ; La F3C CFDT ; Le SNPEP FO,

### Rémunération minimale nationale

Article 1er

En vigueur non étendu

Annexe V

Rémunération minimale nationale

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Total points de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé
Employé				
I	40 à 49	1	9,63	1 460,58
II	50 à 59	2A	9,65	1 463,62
	60 à 65	2B	9,68	1 468,17
III	66 à 72	3A	9,70	1 471,20
	73 à 78	3B	9,73	1 475,75
IV	79 à 84	4A	10,17	1 542,48
	85 à 88	4B	10,40	1 577,37
Agent de maîtrise				
V	88 à 99	5A	11,20	1 698,70
	100 à 110	5B	12,25	1 857,96
VI	111 à 123	6A	12,73	1 930,76
	124 à 132	6B	13,78	2 091,01
Cadre				
VII	133 à 149	7A	14,38	2 181,01
	150 à 166	7B	15,03	2 279,60
VIII	167 à 200	8	17,28	2 620,86
IX	Au-delà de 200	9	De gré à gré	

Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

### Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2015 suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

### Autres dispositions

Article 3

En vigueur non étendu

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à avoir une discussion avant le 31 décembre 2015 sur la méthode de classification des postes.

## Avenant du 22 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le GREPP,
Organisations de salariés	La CFTC ; La CFE-CGC ; La FILPAC CGT ; La F3C CFDT ; Le SNPEP FO,

### Rémunération minimale nationale

Article 1er

En vigueur étendu

Annexe V

Rémunération minimale nationale

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau de rémunération	Total points de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé
------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	--

Employé				
I	40 à 49	1	9,69	1 469,68
II	50 à 59	2A	9,71	1 472,72
	60 à 65	2B	9,74	1 477,27
III	66 à 72	3A	9,75	1 478,78
	73 à 78	3B	9,78	1 483,33
IV	79 à 84	4A	10,20	1 547,03
	85 à 88	4B	10,43	1 581,92
Agent de maîtrise				
V	88 à 99	5A	11,23	1 703,25
	100 à 110	5B	12,29	1 864,02
VI	111 à 123	6A	12,77	1 936,83
	124 à 132	6B	13,82	2 096,08
Cadre				
VII	133 à 149	7A	14,42	2 187,08
	150 à 166	7B	15,06	2 284,15
VIII	167 à 200	8	17,31	2 625,41
IX	Au-delà de 200	9	De gré à gré	

Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

**Entrée en vigueur**

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au minima entreront en vigueur de manière rétroactive le 1er avril 2016 suite à sa signature par au moins une organisation syndicale.

**Avenant du 5 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er mai 2017**

Signataires	
Organisations patronales	GREPP
Organisations de salariés	CFTC FCCS CFE-CGC F3C CFDT SNPEP FO SPEP CFE-CGC

**Rémunération minimale nationale**

Article 1er

En vigueur étendu

« Annexe V

Rémunération minimale nationale (1)

Base 151,67 heures.

Niveau de rémunération	Total points de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (en euros)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé (en euros)
Employé				
I	40 à 49	1	9,78	1 483,33
II	50 à 59	2A	9,80	1 486,37
	60 à 65	2B	9,83	1 490,92
III	66 à 72	3A	9,84	1 492,43
	73 à 78	3B	9,87	1 496,98
IV	79 à 84	4A	10,26	1 556,13
	85 à 88	4B	10,49	1 591,02
Agent de maîtrise				
V	88 à 99	5A	11,30	1 713,87
	100 à 110	5B	12,36	1 874,64
VI	111 à 123	6A	12,85	1 948,96
	124 à 132	6B	13,90	2 108,21
Cadre				
VII	133 à 149	7A	14,51	2 200,73
	150 à 166	7B	15,15	2 297,80
VIII	167 à 200	8	17,41	2 640,57
IX	Au-delà de 200	9	De gré à gré	De gré à gré

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse. »

**Entrée en vigueur**

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux minima entreront en vigueur au plus tôt le 1er mai 2017 au plus tard le 1er juin 2017, suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

**Avenant du 30 janvier 2018 relatif à la rémunération minimale nationale au 1er février 2018**

Signataires	
Organisations patronales	GREPP,
Organisations de salariés	CFTC ; F3C CFDT ; SNPEP FO,

**Rémunération minimale nationale**

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article 'Rémunération\*?' de l'annexe relative aux porteurs de presse. »

**Entrée en vigueur**

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur le 1er février 2018 suite à la signature par au moins une organisation syndicale représentative.

---

**Avenant du 8 février 2019 relatif aux rémunérations minimales au 1er février 2019**

Signataires	
Organisations patronales	GREPP,
Organisations de salariés	CFTC ; F3C CFDT ; SNPEP FO,

**Rémunération minimale nationale**

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse. »

**Entrée en vigueur**

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur le 1er février 2019 suite à la signature, avant le 13 février 2019, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

---

**Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)**



**Signataires**

Organisations patronales

SPHR ;  
 FPDF ;  
 FNCF ;  
 SNEP ;  
 CDF ;  
 FNPS ;  
 FFAP ;  
 SPQR ;  
 SPQD ;  
 SNE ;  
 AACC ;  
 SNES ;  
 CSDEM ;  
 SYNDEAC ;  
 AFPF ;  
 SNDLL ;  
 USPA ;  
 SIRT ;  
 CNRA ;  
 SNECAC ;  
 SPFA ;  
 SRGP ;  
 SYNPAE ;  
 FNAPPI ;  
 FICAM ;  
 SNSP ;  
 CoSMoS ;  
 SCMF ;  
 ACCeS ;  
 FESAC ;  
 GREPP ;  
 SPI ;  
 UDECAM ;  
 PRODIS ;  
 SNRC ;  
 SDD ;  
 API ;  
 STP ;  
 ARENES ;  
 SNRL ;  
 SMA ;  
 TLSP ;  
 SPECT ;  
 SPQN ;  
 SYNAM ;  
 PROFEDIM ;  
 SATEV ;  
 SPIIL ;  
 SEPM ;  
 SMSP ;  
 Forces musicales ;  
 UPC ;  
 FSICPA ;  
 UMSP ;  
 SCENES ;  
 SYNTIP ;  
 FRAAP ;  
 SRN ;  
 CSLMF,

Organisations de salariés

SNTPCT ;  
 SNJ ;  
 SUD culture ;  
 CGT CSD ;  
 UNSA spectacle ;  
 Médias 2000 CFE-CGC ;  
 SNJ CGT ;  
 FNASS ;  
 SAMUP ;  
 FEC FO ;  
 FCCS CFE-CGC ;  
 FILPAC CGT ;  
 FNSAC CGT ;  
 FASAP FO ;  
 INOVA CFE-CGC ;  
 SNELD CFE-CGC ;  
 FPT CFTC ;  
 CGT-FO livre ;  
 SPEP CFE-CGC ;  
 CFTC communication,

**Préambule**

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

## **1. Objet et dénomination**

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

## **2. Périmètre de l'opérateur de compétences**

En vigueur non étendu

### **2.1. Périmètre professionnel**

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° I du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

### **2.2. Périmètre géographique**

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

## **3. Forme juridique et textes constitutifs**

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

## **4. Missions**

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
  - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
  - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques,

frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;
- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;
- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;
- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;
- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;
- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;
- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

## 5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

### 5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

### 5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

## 6. Gouvernance

En vigueur non étendu

### 6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;
- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

### 6.2. Conseil d'administration

#### 6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;
- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats

consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

#### 6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

#### 6.3. Bureau

##### 6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

##### 6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

#### 6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de

l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

#### 6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

### 7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

#### 7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

#### 7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

### 8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

### 9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### 10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

### 11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

### 12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

### 13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan

d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

#### 14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

#### 15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

#### 16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### 17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

#### 18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

#### Annexes

En vigueur non étendu

##### Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;

- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

## Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

### Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication représentée par	
	Association des casinos indépendants français représenté par	
Casinos de France	Casinos de France représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes représenté par	

FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	



Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	Signatures
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	

FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

**Textes parus au JORF**



## Arrêté du 3 juin 2016 portant extension de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 et d'un avenant la modifiant

Paru au JORF du 2016-06-14

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, les dispositions de ladite convention collective nationale modifiée par avenant du 19 décembre 2014.

L'alinéa 4 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les alinéas 13 et 14 de l'article 7, tels que modifiés par l'avenant du 19 décembre 2014, sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

L'alinéa 15 de l'article 7, tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2014, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

Les termes « , à partir de 3 mois d'ancienneté » figurant à l'article 16 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3142-1 du code du travail.

L'annexe 5 est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les paragraphes de l'annexe porteurs de presse relatifs aux principes généraux, à la durée du travail des porteurs de presse, et à la rémunération des porteurs de presse sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail instaurant à la charge de l'employeur une obligation de décompte du temps de travail des salariés et du respect des dispositions de l'article L. 3231-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence.

Le paragraphe de l'annexe porteurs de presse relatif au défraiement des porteurs de presse est étendu sous réserve du respect du principe en application duquel les frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier, tel qu'interprété par la jurisprudence.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et 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 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de la convention collective et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2007/51 et 2015/22 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## Arrêté du 4 août 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du portage de presse (n° 2683)

Paru au JORF du 2016-08-13

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, les dispositions de l'avenant du 22 avril 2016, relatif à la rémunération minimale, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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 4 août 2016.

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° 2016/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du portage de presse (n° 2683)

Paru au JORF du 2017-12-08

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, les dispositions de l'avenant du 5 mai 2017 relatif à la rémunération minimale, à 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'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 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 28 novembre 2017.

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° 2017/36 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018**

Paru au JORF du 2018-02-21

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 20, conclu le 1er juin 2017, modifiant le régime frais de santé de l'accord du 26 février 2015 (BOCC 2017/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant complémentaire, conclu le 18 mars 2016, à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie (BOCC 2017/5), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/42), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 54 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 relatif au champ d'application géographique, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 7 juin 2017, portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 (BOCC 2017/39), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle, (BOCC 2017/41), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à l'article 23-1 portant sur la rupture du contrat de travail, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 relatif à la prévoyance, conclu le 13 octobre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation CPNEFP, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 9 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant 'mensuels'), conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 correctif relatif au préavis de départ à la retraite, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi, conclu le 2 octobre 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683), les dispositions de :

- l'avenant portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle (BOCC 2017/36), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 6 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

##### Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

##### Article 3

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 5

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 6

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 7

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 8

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

Article 9

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112).

Article 11

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 12

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

Article 13

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

Article 14

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 15

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683).

Article 16

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Article 17

Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

**Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 septembre 2018**

Paru au JORF du 2018-11-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de



l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique de la durée minimale du travail des salariés à temps partiel, conclu le 20 décembre 2017 (BOCC 2018/17), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'accord portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 26 octobre 2017 (BOCC 2018/8), dans la cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 relatif à la modification du point 7.9 de l'article 14 portant sur la formation professionnelle et de l'article 11 portant sur les classifications et les définitions des emplois, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/44), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 relatif à la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2017 (BOCC 2018/13), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord de prévoyance du 14 juin 2011 ayant institué un régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres, conclu le 7 décembre 2017 (BOCC 2018/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, les dispositions de :

- l'accord instituant des garanties collectives et obligatoires de décès, incapacité et invalidité, conclu le 11 mai 2016 (BOCC 2016/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, les dispositions de :

- l'accord relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu le 6 décembre 2017 (BOCC 2018/4), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire relatif à la modification de l'article 49 bis « indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu le 9 octobre 2017 (BOCC 2018/2), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif à la modification de l'article 79 « indemnité de licenciement », conclu le 6 décembre 2017 (BOCC 2018/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'application de la convention collective à Mayotte, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), à ladite convention collective.

Article 9

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 10

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Article 2

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Article 3

Convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Article 4

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

Article 5

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986.

Article 6

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007.

Article 7

Convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971.

Article 8

Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 31 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

**Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du portage de presse (n° 2683)**

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2018 relatif à la rémunération minimale nationale, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires 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 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 8 février 2019.

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° 2018/38 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



# Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

Signataires	
Organisations patronales	<p>Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF )            Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF )            Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF )            Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF )            Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF )            Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF )            Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF )            Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF )            Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF )            Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF )            Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (FNCF )            Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF )            Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF )            Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF )            Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF )            Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF )            Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRTI (FNCF )            Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF )            Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturelles (SNELAC) (FNCF )            Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF )            Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF )            Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF )            Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF )            Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF )            Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF )            Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF )            Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF )            Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF )            Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF )            Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF )            Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF )            Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF )            Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF )            Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF )            Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF )            Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF )            Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF )            Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF )            Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF )            Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF )            Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF )            Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF )            Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF )            Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF )            Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF )            Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF )            Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF )            Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF )            Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF )            Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF )            Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF )</p>
Organisations de salariés	<p>Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision - SNTPCT (SNTPCT )            UNSA - Spectacle et Communication (SNTPCT )            La fédération Médias 2000 CFE/CGC (SNTPCT )            Syndicat national des journalistes SNJ CGT (SNTPCT )            Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (SNTPCT )            Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SNTPCT )            Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication - FILPAC - CGT (SNTPCT )            Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (SNTPCT )            Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FASAP - FO (SNTPCT )            Fédération de la communication - CFTC (SNTPCT )            Fédération communication, conseil et culture F3C CFTD (SNTPCT )            Fédération CFTC des postes et télécommunications (SNTPCT )            Fédération du livre CGT-FO (SNTPCT )</p>

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FO	Force ouvrière
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNPEP	Syndicat national de presse, d'édition et de publicité
TAM	Techniciens, agents de maîtrise



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation maladie, maternité, accident du travail (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 17	5
	Indemnisation maladie, maternité, accident du travail (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 17	5
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation maladie, maternité, accident du travail (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 17	5
	Prestations (Accord du 11 mai 2016 relatif au régime de prévoyance)	Article 2	27
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 1	1
Congés exceptionnels	Congés payés (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 15	4
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 16	4
Démission	Annexe Porteurs de journaux (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)		8
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 21	6
Maternité, Adoption	Conditions d'emploi (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 7	3
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 16	4
	Congés pour événements familiaux (Avenant du 19 décembre 2014 portant révision de la convention collective)	Article 16	22
	Indemnisation maladie, maternité, accidents du travail (Avenant du 19 décembre 2014 portant révision de la convention collective)	Article 17	22
Période d'essai	Conditions d'emploi (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 7	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 8	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	Annexe Porteurs de journaux (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)		8
Salaires	Rémunération minimale nationale (Accord du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations minima pour l'année 2012)	Article 1er	30
	Rémunération minimale nationale (Accord du 5 octobre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er octobre 2012)	Article 1er	31
	Rémunération minimale nationale (Avenant du 1er avril 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2015)	Article 1er	32
	Rémunération minimale nationale (Avenant du 22 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2016)	Article 1er	32
	Rémunération minimale nationale (Avenant du 5 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er mai 2017)	Article 1er	33
	Rémunération minimale nationale (Avenant du 30 janvier 2018 relatif à la rémunération minimale nationale au 1er février 2018)	Article 1er	34
	Rémunération minimale nationale (Avenant du 8 février 2019 relatif aux rémunérations minimales au 1er février 2019)	Article 1er	34
	Rémunération minimale nationale (annexe V) (1) (Accord du 7 juillet 2009 relatif à la rémunération minimale nationale)	Article 1	30
Visite médicale	Visite médicale (Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007)	Article 19	5



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2007-06-26	Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007	1
2008-09-26	Avenant du 26 septembre 2011 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	13
2008-10-22	Accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	8
2009-07-07	Accord du 7 juillet 2009 relatif à la rémunération minimale nationale	29
2012-01-23	Accord du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations minima pour l'année 2012	30
2012-10-05	Accord du 5 octobre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er octobre 2012	31
2014-05-28	Accord du 28 mai 2014 relatif à la durée du travail des porteurs de presse	14
2014-12-10	Adhésion par lettre du 10 décembre 2014 de la F3C CFDT à la convention collective	15
2014-12-15	Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)	NV-1
2014-12-18	Adhésion par lettre du 18 décembre 2014 du SNPEP FO à la convention	16
2014-12-19	Avenant du 19 décembre 2014 portant révision de la convention collective	16
2015-04-01	Avenant du 1er avril 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2015	31
2016-04-22	Avenant du 22 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er avril 2016	32
2016-05-11	Accord du 11 mai 2016 relatif au régime de prévoyance	26
2016-06-14	Arrêté du 3 juin 2016 portant extension de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 et d'un avenant la modifiant	JO-1
2016-08-13	Arrêté du 4 août 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du portage de presse (n° 2683)	JO-1
2017-05-05	Avenant du 5 mai 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	28
	Avenant du 5 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er mai 2017	33
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du portage de presse (n° 2683)	JO-1
2018-01-30	Avenant du 30 janvier 2018 relatif à la rémunération minimale nationale au 1er février 2018	33
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018	JO-2
2018-11-09	Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 septembre 2018	JO-4
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	34
2019-02-08	Avenant du 8 février 2019 relatif aux rémunérations minimales au 1er février 2019	34
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du portage de presse (n° 2683)	JO-6



## **Index alphabétique**



# 1

- 1. Objet et denomination 36
- 10. Loi applicable et reglement des differends 39
- 11. Interpretation 39
- 12. Commission de suivi 39
- 13. Clause de revoyure 39
- 14. Effet 40
- 15. Revision 40
- 16. Denonciation 40
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 40
- 18. Agrement et extension 40

# 2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 36

# 3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 36

# 4

- 4. Missions 36

# 5

- 5. Dispositions financieres 37

# 6

- 6. Gouvernance 37

# 7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 39

# 8

- 8. Devolution 39

# 9

- 9. Duree et entree en vigueur 39

# A

- Acces des salaries a la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle 9
- Accord du 11 mai 2016 relatif au regime de prevoyance 26
- Accord du 22 octobre 2008 relatif a la formation professionnelle 8
- Accord du 23 janvier 2012 relatif aux remunerations minima pour l'annee 2012 30
- Accord du 28 mai 2014 relatif a la duree du travail des porteurs de presse 14
- Accord du 5 octobre 2012 relatif aux remunerations minimales au 1er octobre 2012 31
- Accord du 7 juillet 2009 relatif a la remuneration minimale nationale 29
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 34
- Actions et publics prioritaires 9
- Adhesion de la F3C CFDT a la convention collective 15
- Adhesion du SNPEP FO a la convention 16
- Adhesion par lettre du 10 decembre 2014 de la F3C CFDT a la convention collective 15
- Adhesion par lettre du 18 decembre 2014 du SNPEP FO a la convention 16
- AFDAS (OPCO) 34
- Agrement et extension 40
- Annexe I 6
- Annexe II 6
- Annexe III 7
- Annexe IV 8
- Annexe Porteurs de journaux 8
- Annexe V 8
- Annexes 6, 40
- Autres dispositions 32
- Avantages acquis 3, 18
- Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1
- Avenant du 19 decembre 2014 portant revision de la convention collective 16
- Avenant du 1er avril 2015 relatif aux remunerations minimales au 1er avril 2015 32
- Avenant du 22 avril 2016 relatif aux remunerations minimales au 1er avril 2016 32
- Avenant du 26 septembre 2011 a l'accord du 22 octobre 2008 relatif a la formation professionnelle 13
- Avenant du 30 janvier 2018 relatif a la remuneration minimale nationale au 1er fevrier 2018 33
- Avenant du 5 mai 2017 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 28
- Avenant du 5 mai 2017 relatif aux remunerations minimales au 1er mai 2017 33
- Avenant du 8 fevrier 2019 relatif aux remunerations minimales au 1er fevrier 2019 34

# B

- Bilan d'application 12

# C

- Calcul de la duree de reference 14
- Champ d'application 1, 9, 14, 16
- Changement d'organisme assureur 28

Clause de revoyure 39  
Commission de suivi 12, 39  
Commission paritaire d'interpretation 2, 15, 18  
Commission paritaire de conciliation 2, 17  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse 9  
Conditions d'emploi 3, 18  
Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant a la CPPNI 29  
Conges payes 4, 22  
Conges pour evenements familiaux 4, 22  
Contrat de professionnalisation 10  
Convention collective nationale du 26 juin 2007 1  
Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 1  
Cotisations 27  
Creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 28

## D

Date d'application 13  
Date d'application, notification et depot 26  
Date d'effet et modalites de denonciation 28  
Delai d'application 6, 24  
Denonciation 13, 15, 40  
Depot 13  
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 40  
Devolution 39  
Dispositions finales 12, 29  
Dispositions financieres 37  
Droit individuel a la formation (DIF) 11  
Droit syndical et liberte d'opinion 1, 16  
Duree 15  
Duree du travail 3, 19  
Duree du travail des porteurs de presse 14  
Duree et entree en vigueur 39  
Duree, revision, denonciation, avenants 2, 17

## E

Effet 40  
Entree en vigueur 30-34  
Extension 13, 15, 28  
Extension de l'avenant 29

## F

Formalites de depot 28  
Formation 4, 21  
Formation professionnelle 8, 13  
Forme juridique et textes constitutifs 36  
Frais de sante et prevoyance 5

## G

Gouvernance 37

## I

Indemnisation maladie, maternite, accident du travail 5  
Indemnisation maladie, maternite, accidents du travail 22  
Indemnite de fin de carriere ou de depart a la retraite 5, 23  
Indemnite de licenciement 6, 24  
Information 28  
Interpretation 39

## J

Jours ferries 4, 21

## L

Loi applicable et reglement des differends 39

## M

Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 28  
Missions 36  
Missions de la CPPNI 29  
Modalites de fonctionnement de la CPPNI 29

## N

Notification et depot 15

## O

Objet 27  
Objet et denomination 36  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 9  
Organisme de collecte et de gestion 12

## **P**

Partenaires de la formation professionnelle 9  
Perimetre de l'operateur de competences 36  
Periodes de professionnalisation 10  
Plan de formation de l'entreprise 9  
Preambule 9, 13, 16, 28, 35  
Preavis 3, 19  
Prestations 27

## **R**

Regime de prevoyance 26  
Remuneration 3, 20  
Remuneration minimale au 1er fevrier 2018 33  
Remuneration minimale nationale 29-34  
Remuneration minimale nationale (annexe V) (1) 30  
Remunerations minima pour l'annee 2012 30  
Remunerations minimales au 1er avril 2015 32  
Remunerations minimales au 1er avril 2016 32  
Remunerations minimales au 1er fevrier 2019 34  
Remunerations minimales au 1er mai 2017 33  
Remunerations minimales au 1er octobre 2012 31  
Repos hebdomadaire 4, 21  
Revision 13, 15, 40  
Revision de la convention collective 16  
Revision de la grille 30

## **S**

Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 39

## **T**

Texte de base 1, 34  
Titre Ier Champ d'application 9  
Titre II Partenaires de la formation professionnelle 9  
Titre III acces des salaries a la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle 9  
Titre IV Dispositions finales 12  
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 29  
Travail de nuit 3, 20

## **V**

Visite medicale 5, 23





