

**AVENANT N°3 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET  
CADRES DES AGENCES DE PRESSE (IDCC 3221)**

**Préambule**

Le présent avenant vise à mettre la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) en conformité avec la loi, notamment telle que modifiée par les ordonnances du 22 septembre 2017.

En particulier, le présent avenant met à jour les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la convention collective.

Par ailleurs, le présent avenant modifie les deux précédents avenants à la convention collective afin de permettre leur extension par le ministère du Travail.

\*

**Article 1 : modification de l'avenant n°1 à la convention collective relative à la durée de l'avenant**

Un nouvel article 32 « Durée du présent avenant » est créé dans l'avenant n°1 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), dont les dispositions sont les suivantes :

**« Article 32 : durée du présent avenant n°1**

Le présent avenant n°1 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse est conclu pour une durée indéterminée. »

\*

**Article 2 : modification de l'avenant n°2 à la convention collective relative aux justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Un nouvel article 3 « Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés » est créé dans l'avenant n°2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), dont les dispositions sont les suivantes :

**« Article 3 : justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tout premier lieu pour les intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie. »

**Article 3 : modification de l'avenant n°2 à la convention collective relative à la durée de l'avenant**

Un nouvel article 4 « Durée du présent avenant » est créé dans l'avenant n°2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), dont les dispositions sont les suivantes :

**« Article 4 : durée du présent avenant n°2**

Le présent avenant n°2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse est conclu pour une durée indéterminée. »

**Article 4 : suppression de l'annexe 2 de l'avenant n°2**

L'annexe 2 de l'avenant n°2 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimée.

\*

#### **Article 5 : modification du sommaire de la convention collective**

Le sommaire de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), pour sa partie relative au titre 4 « Dialogue social », est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« Titre 4 - Dialogue social**

4.1 Information et communication des textes conventionnels applicables en entreprise

4.2 Délégués syndicaux et institutions représentatives du personnel

4.3 Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective

4.4 Conditions de validité des accords d'entreprise

4.4.1 Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

4.4.2 Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

4.5 Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention »

#### **Article 6 : modification du titre 1<sup>er</sup> de la convention collective relatif au champ d'application**

Les troisième et quatrième paragraphes du titre 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) sont supprimés.

#### **Article 7 : modification de l'article 4.1 de la convention collective relatif à l'information et la communication des textes conventionnels applicables en entreprise**

Le troisième et dernier paragraphe de l'article 4.1 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Un exemplaire de tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise est remis au comité social et économique et aux comités sociaux et économiques d'établissement, aux représentants de proximité, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés. »

#### **Article 8 : modification de l'article 4.2 de la convention collective relatif aux délégués syndicaux et institutions représentatives du personnel**

Le premier paragraphe de l'article 4.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dispositions relatives aux délégués syndicaux, aux institutions représentatives du personnel, aux élections professionnelles, aux consultations, aux heures de délégation, à la formation des membres du comité social et économique – lorsque cette instance existe dans l'entreprise – ainsi qu'aux moyens mis à leur disposition, sont réglées par le Code du travail. »

#### **Article 9 : modification de l'article 4.3 de la convention collective relatif aux rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la convention collective**

L'article 4.3 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est intégralement modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« 4.3 Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective**

Les parties signataires rappellent que, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, aucune convention et aucun accord d'entreprise ou d'établissement, conclus antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, ne peut déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes dans les matières prévues à l'article L. 2253-1 du Code du travail, notamment les garanties suivantes :

- 1) Les salaires minima hiérarchiques (voir l'article 6.3 et l'annexe 4 de la présente convention collective) ;
- 2) Les classifications (voir les articles 6.1 et 6.2, et les annexes 1, 2 et 3 de la présente convention collective) ;
- 3) La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4) La mutualisation des fonds de la formation professionnelle (voir les articles 11.1 à 11.3.1 de la présente convention collective) ;
- 5) Les garanties collectives complémentaires (voir l'article 9.5 de la présente convention collective) ;
- 6) Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (voir le troisième paragraphe de l'article 7.3 ; l'article 7.7.2 ; les deuxième et cinquième paragraphes de l'article 7.10.1 de la présente convention collective) ;
- 7) Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- 8) Certaines mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- 9) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir l'article 3.4 de la présente convention collective) ;
- 10) Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (voir l'article 5.2 de la présente convention collective) ;
- 11) Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12) Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- 13) La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les parties signataires décident que, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, conclus postérieurement à la présente convention collective, ne peuvent pas déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes dans les matières prévues à l'article L. 2253-2 du Code du travail, notamment les matières suivantes :

- 14) La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- 15) L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (voir article 9.6 de la présente convention collective) ;
- 16) L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 17) Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les parties signataires rappellent que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail, les stipulations des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, conclus antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, prévalent sur les dispositions de la présente convention collective ayant le même objet.

En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention collective s'applique de façon impérative.

L'ensemble de ces dispositions ne fait pas obstacle à la négociation de conventions et accords d'entreprise ou d'établissement plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention, et la présente convention collective ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, portant sur

le même objet, et plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention collective. »

#### **Article 10 : conditions de validité des accords d'entreprise**

L'article 4.3.1 « Conditions de validité des accords d'entreprise » de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimé et remplacé par trois nouveaux articles 4.4, 4.4.1 et 4.4.2 dont les dispositions sont les suivantes :

#### **« 4.4 Conditions de validité des accords d'entreprise**

##### **4.4.1 Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux**

1°) La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

2°) Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1°, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

3°) Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au 1° et si les conditions mentionnées au 2° sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1°, quel que soit le nombre de votants.

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

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

##### **4.4.2 Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil social et économique**

La branche des agences de presse étant caractérisée par un grand nombre de petites et très petites entreprises, les signataires s'accordent sur la nécessité de favoriser la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux au travers des dispositifs légaux visés aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29-2 du Code du travail, et notamment :

1) Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

2) Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus :

- Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans ce cas, la validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.
- Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans ce cas, la validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les accords conclus en application de ces dispositions sont transmis pour information à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 2.7 de la présente convention collective. »

**Article 11 : modification de l'article 4.5 relatif à la participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la convention collective**

A l'article 4.5 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), après le premier paragraphe il est ajouté un nouveau paragraphe dont les dispositions sont les suivantes :

« Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération de ces salariés sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du Code du travail. »

**Article 12 : suppression du préambule du titre 7 relatif à la durée du travail et aux repos**

Le préambule du titre 7 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimé.

**Article 13 : modification de l'article 7.2.3 relatif au repos compensateur de remplacement**

Le second paragraphe de l'article 7.2.3 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas. »

**Article 14 : modification de l'article 7.4 relatif aux horaires individualisés**

Le premier paragraphe de l'article 7.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre. Dans ce cas, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les limites et modalités du report d'heures

d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-51 et L. 3121-52 du Code du travail, après avis conforme du comité social et économique. »

#### **Article 15 : suppression du préambule du titre 8 relatif aux congés**

Le préambule du titre 8 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est supprimé.

#### **Article 16 : modification de l'article 8.1.2 relatif aux modalités de prise des congés**

L'article 8.1.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« 8.1.2 Modalités de prise des congés**

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans le présent article.

La période de prise des congés payés, qui comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, est fixée par convention ou accord d'entreprise.

A défaut de convention ou accord d'entreprise, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation, le cas échéant, du comité social et économique.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise, ou d'usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- De la durée de leurs services chez l'employeur ;
- Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

La durée des congés dits « principaux » pouvant être pris en une seule fois ne peut en principe excéder 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés). Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette disposition, notamment pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque ce congé principal ne dépasse pas 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés), il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) et au plus égale à 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés), il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire, et est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. »

#### **Article 17 : modification de l'article 9.1 relatif à la maladie**

Le deuxième paragraphe de l'article 9.1 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de l'absence due à la maladie, ou de la prolongation de la maladie en lui adressant un certificat médical sous 48 heures (cachet de la poste faisant foi) sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale. »

#### **Article 18 : modification de l'article 10.4 relatif à l'indemnité de licenciement**

L'article 10.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« 10.4 Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement, une indemnité, distincte de l'indemnité de préavis, est versée par l'employeur au salarié, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus : 1/4 de mois de salaire, calculé proportionnellement au nombre de mois complets ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire, auquel s'ajoute 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, de la 2<sup>ème</sup> à la 15<sup>ème</sup> année ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 16 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire, auquel s'ajoute 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté de la 2<sup>ème</sup> à la 15<sup>ème</sup> année, et auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de la 16<sup>ème</sup> année.

Les années incomplètes sont prises en compte au prorata temporis et tout mois commencé est considéré comme entier.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement, treizième mois inclus ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, est prise en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Le présent article n'est pas applicable en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde. »

#### **Article 19 : modification de l'article 10.6 relatif à la mise à la retraite**

L'article 10.6 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« 10.6 Mise à la retraite**

La possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale, sous réserve des septième à neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du Code du travail, est qualifiée de mise à la retraite.

Conformément aux dispositions précitées du Code du travail, avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale, et dans un délai de trois

mois avant l'anniversaire du salarié, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa du présent article pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au soixante-neuvième anniversaire du salarié.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est au moins égal à :

- Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire, calculé proportionnellement au nombre de mois complets ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 9 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- Ou, pour les salariés ayant au moins 12 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, auxquels s'ajoutent 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de la 11<sup>ème</sup> année.

L'indemnité de mise à la retraite n'est pas plafonnée.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la mise à la retraite, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la mise à la retraite, treizième mois inclus ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, est prise en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de mise à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité ayant le même objet, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée. »

#### **Article 20 : modification de l'article 12.1 relatif à l'intéressement**

Le quatrième paragraphe de l'article 12.1 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de 3 ans, selon l'une des modalités suivantes :

- Par convention ou accord collectif de travail ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité. »



### **Article 21 : modification de l'article 12.2 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise**

Le cinquième et dernier paragraphe de l'article 12.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les accords de participation sont conclus selon l'une des modalités suivantes :

- Par convention ou accord collectif de travail ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité. »

### **Article 22 : justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tout premier lieu pour les intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Les parties signataires ont notamment choisi de reprendre dans la convention collective différentes dispositions légales propres aux entreprises de moins de 50 salariés, afin de faciliter la connaissance de ces dispositions et leur prise en main par les acteurs de l'entreprise, pour lesquels la convention collective demeure la principale référence d'information, à défaut d'accord d'entreprise.

### **Article 23 : durée du présent avenant n°3**

Le présent avenant n°3 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 24 : entrée en vigueur du présent avenant n°3**

Le présent avenant n°3 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) entrera en vigueur :

- Au 1<sup>er</sup> juillet 2018, dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse ;
- A partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

---

Fait à Paris, le 30 juin 2018

### **Les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche professionnelle**

#### **La Fédération Française des Agences de Presse (FFAP)**

Représentée par

**La Fédération Nationale des Agences de Presse Photos et Informations (FNAPPI)**

Représentée par

**Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle**

**La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)**

Représentée par

**La Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)**

Représentée par

**La Confédération Générale du Travail (CGT)**

Représentée par

**La Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO)**

Représentée par

**L'union syndicale Solidaires (Solidaires)**

Représentée par