

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE POUR LES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES DES AGENCES DE PRESSE (IDCC 3221) AU 1^{ER} JUILLET 2017

Ce document présente les changements apportés par la nouvelle convention collective des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), signée le 7 avril 2017 et **applicable dès le 1^{er} juillet 2017 pour toutes les agences de presse adhérentes de la FFAP.**

*

A partir du 1^{er} juillet 2017, il ne sera plus possible d'appliquer les conventions collectives antérieures, notamment la convention collective des cadres de 1996 (IDCC 1903) et la convention collective des employés de 1998 (IDCC 2014). Les conventions collectives antérieures sont fusionnées et la nouvelle convention collective unique devient la seule convention collective en vigueur.

IMPORTANT

Avant le 1^{er} juillet 2017, vous devez :

- **Afficher et diffuser par mail** l'information de la nouvelle convention collective applicable dans l'entreprise ou l'établissement, en précisant où et dans quelles conditions elle peut être consultée. Il est conseillé d'indiquer aux salariés les changements apportés par le nouveau texte ;
- **Tenir un exemplaire à jour** de la convention collective à la **disposition des salariés** sur le lieu de travail ;
- **Fournir un exemplaire** de la convention collective **au comité d'entreprise et aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés** ;
- **Modifier vos logiciels de paie et les bulletins de paie** pour mentionner l'intitulé et/ou le numéro IDCC de la nouvelle convention collective dès la paie du mois de juillet 2017 ;
L'IDENTIFIANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE EST LE N° IDCC 3221.
- Le cas échéant, mettre sur l'intranet un exemplaire à jour de la convention collective.

Il est rappelé que ces actions sont obligatoires, sous peine d'amendes.

A noter : les avantages qui sont prévus par les anciennes conventions collectives et qui disparaissent, ne sont pas maintenus après le 30 juin 2017. Si l'employeur les maintient, il crée un usage qui lui est opposable.

*

Page suivante : sommaire du document

SOMMAIRE DU DOCUMENT

Thème	Page
Obligation d'information de vos salariés	1
Champ d'application de la convention collective	3
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	3
Ordre public conventionnel – Hiérarchie des normes	3
Période d'essai	3
Classification / salaires	4
Prime d'ancienneté	4
Prime de langue	4
13 ^{ème} mois	4
Remplacement d'un salarié de qualification supérieure	5
Heures supplémentaires	5
Travail de nuit	5
Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire	5
Travail effectué un jour férié (hors 1 ^{er} mai)	6
Travail effectué le 1 ^{er} mai	6
Congés payés	6
Congé supplémentaire pour enfant à charge	6
Congés d'ancienneté	7
Congés pour événements familiaux	7
Congé de paternité et d'accueil	8
Congé pour enfant malade	8
Maladie / Accident du travail / Maladie professionnelle	8
Maternité	9
Préavis de rupture	9
Indemnité de licenciement	9
Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)	10
Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)	10

Pages suivantes : détail des changements.

L'ensemble des changements (ou des non-changements) sont présentés par couleur : jaune pour les employés, bleu pour les cadres, vert pour les deux catégories sans distinction.

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pour les employés et pour les cadres

Ce qui ne change pas : la convention est applicable aux agences de presse membres de la FFAP.

Ce qui change :

- La convention a vocation à être étendue (courant 2018) à toute entreprise ayant pour activité principale de fournir de l'information aux médias, qu'elle soit agence de presse agréée par la CPPAP ou non, qu'adhérente de la FFAP ou non.
Cela vise à réguler la concurrence notamment vis-à-vis des entreprises ne faisant pas la demande d'agrément CPPAP alors qu'elles ont la même activité qu'une agence de presse.
- Toutes les conventions collectives antérieures sont fusionnées et disparaissent, notamment celle des employés de 1998 (IDCC 2014) et celle des cadres de 1996 (IDCC 1903).
- Les journalistes et les salariés relevant d'emplois de production audiovisuelle listés en catégorie B dans la convention collective de la production audiovisuelle sont exclus de la convention collective.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

Pour les employés et pour les cadres

Ça change : la loi El Khomri a donné de nouvelles prérogatives aux branches professionnelles, notamment les missions de veiller sur les conditions de travail et l'emploi, et d'observer la négociation collective dans les entreprises, dans le cadre d'une commission dédiée. Pour cela, depuis le 20 novembre 2016, toutes les entreprises ont l'**obligation de transmettre à la branche leurs accords d'entreprise** portant sur les thèmes suivants : durée du travail, repos, congés et tout thème non traité par la convention collective. Ainsi, chaque agence membre de la FFAP doit envoyer ses éventuels accords d'entreprise (dans les formes prévues) soit par mail à contact@ffap.fr, soit par courrier au siège de la FFAP.

ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL – HIERARCHIE DES NORMES

Pour les employés et pour les cadres

Ça change : la loi El Khomri a fixé une nouvelle hiérarchie des normes entre la loi, la branche et l'entreprise. Depuis août 2016, la loi donne primauté à l'accord d'entreprise sur trois thèmes principaux : la durée du travail, les repos et les congés. Sur ces trois thèmes, un accord d'entreprise majoritaire peut déroger à la convention collective, à la faveur ou à la défaveur des salariés.

Sur tous les autres thèmes, la convention collective décide qu'aucun accord d'entreprise ne peut être moins favorable que la convention collective : c'est l'ordre public conventionnel.

PERIODE D'ESSAI

Pour les employés

Ce qui ne change pas : la période d'essai des employés est de 2 mois maximum.

Ce qui va changer : dès que la convention sera étendue (courant 2018), la période d'essai pourra être renouvelée pour 1 mois supplémentaire (soit une durée totale de 3 mois au lieu de 2 actuellement).

Pour les cadres

Ce qui ne change pas : la période d'essai des cadres est de 4 mois maximum.

Ce qui va changer : dès que la convention sera étendue (courant 2018), la période d'essai pourra être renouvelée pour 2 mois supplémentaires (soit une durée totale de 6 mois au lieu de 4 actuellement).

CLASSIFICATION / SALAIRES

Pour les employés

Ça ne change pas : la classification est la même depuis le 1^{er} janvier 2014. Les salaires minima en vigueur sont ceux fixés au 1^{er} février 2017.

Pour les cadres

Ça ne change pas : la classification est la même depuis le 1^{er} octobre 2014. Les salaires minima en vigueur sont ceux fixés au 1^{er} février 2017.

PRIME D'ANCIENNETE

Pour les employés et pour les cadres

Ça ne change pas : les pourcentages de primes d'ancienneté restent les mêmes. Les montants sont ceux fixés au 1^{er} février 2017. Pour rappel, les employés bénéficient de 2 niveaux d'ancienneté de plus que les cadres, à 4 ans et à 5 ans.

PRIME DE LANGUE

Pour les employés

Ça change : la prime de langue est supprimée (majoration de 10 % par langue utilisée couramment et prévue par le contrat de travail).

Pour les cadres

Ça ne change pas : aucune prime de langue n'existe.

13^{EME} MOIS

Pour les employés

Ce qui ne change pas : le 13^{ème} mois est égal au salaire total brut du mois de décembre : salaire de base, prime d'ancienneté, éventuel complément personnel. Les primes exceptionnelles et les avantages en nature sont exclus.

Ce qui change :

- Prise en compte du montant des heures majorées pour heures supplémentaires ayant été versées dans l'année, et des majorations pour travail de nuit ayant été versées dans l'année.
- Pour les commerciaux : prise en compte des variables, à condition que 1) la prime soit prévue par le contrat de travail ; et 2) la prime soit assise sur les ventes réalisées par le salarié

Pour les cadres

Ce qui ne change pas : le 13^{ème} mois est égal au salaire total brut du mois de décembre : salaire de base, prime d'ancienneté, éventuel complément personnel. Les primes exceptionnelles sont exclues.

Ce qui change :

- La condition d'un an d'ancienneté pour bénéficier du 13^{ème} mois est supprimée.
- Prise en compte du montant des heures majorées pour heures supplémentaires ayant été versées dans l'année, et des majorations pour travail de nuit ayant été versées dans l'année.
- Nouvelle définition des variables des commerciaux à prendre en compte : 1) la prime doit être prévue par le contrat de travail ; et 2) la prime doit être assise sur les ventes réalisées par le salarié

C'est une sécurisation juridique importante pour les agences car la Cour de cassation a jugé en 2013 que, faute de précision dans la convention collective, l'ensemble des variables des cadres commerciaux devait être inclus dans le 13^{ème} mois. La nouvelle convention collective fixe ainsi des critères clairs et objectifs.

REMPLACEMENT D'UN SALARIE DE QUALIFICATION SUPERIEURE

Pour les employés

Ce qui ne change pas : la prime de remplacement reste réservée au cas de remplacement d'un salarié absent dont le groupe de qualification est supérieur.

Ce qui change :

- L'accès à la prime est restreint : le remplacement doit avoir lieu sur toutes les fonctions du salarié absent ; l'absence ne doit pas être liée à des congés payés ou des RTT.
- Le plafond de la prime est supprimé : la prime peut entraîner un salaire supérieur que celui du salarié absent.

Pour les cadres

Ce qui change : l'article est applicable aux cadres, dans les mêmes conditions que les employés.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Pour les employés

Ce qui ne change pas : les heures supplémentaires sont rémunérées de façon plus favorable que le taux prévu par la loi.

Ce qui change : Les taux de majoration des heures supplémentaires sont revus à la baisse. Ainsi,

- Les 5 premières heures supplémentaires hebdomadaires sont rémunérées à + 25 % ;
- A partir de la 6^{ème} heure supplémentaire hebdomadaire, on applique une majoration de + 50 %.

Pour les cadres

Ce qui change : les heures supplémentaires des cadres sont désormais rémunérées de façon plus favorable que le taux prévu par la loi. Ainsi,

- Les 5 premières heures supplémentaires hebdomadaires sont rémunérées à + 25 % ;
- A partir de la 6^{ème} heure supplémentaire hebdomadaire, on applique une majoration de + 50 %.

TRAVAIL DE NUIT

Pour les employés et pour les cadres

Ce qui ne change pas : le travail de nuit donne lieu à une majoration de salaire de 15 %

Ce qui change :

- La période de travail de nuit est fixée de 23 heures à 6 heures (au lieu de 21h-7h pour les employés et 22h-6h pour les cadres), sauf accord d'entreprise différent.
- Si le salarié entre dans la catégorie du « travailleur de nuit » (3h de nuit, deux fois par semaine ; ou 270h de nuit sur 12 mois), la majoration de salaire est portée à 25 %.

TRAVAIL EFFECTUE L'UN DES JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE

Pour les employés et pour les cadres

Ça ne change pas : le travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire donne lieu à un repos compensateur, et à la majoration pour heures supplémentaires si le travail a entraîné le dépassement de la durée de travail.

TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR FERIE (HORS 1^{ER} MAI)

Pour les employés

Ça ne change pas : le travail effectué un jour férié (hors 1^{er} mai) donne lieu à un jour de repos compensateur ou au paiement double de la journée fériée travaillée ; et à la majoration pour heures supplémentaires si le travail a entraîné le dépassement de la durée de travail.

Pour les cadres

Ce qui ne change pas : le travail effectué un jour férié (hors 1^{er} mai) donne lieu à un jour de repos compensateur ; et à la majoration pour heures supplémentaires si le travail a entraîné le dépassement de la durée de travail.

Ce qui change : le jour de repos compensateur peut être remplacé par le paiement double de la journée fériée travaillée.

TRAVAIL EFFECTUE LE 1^{ER} MAI

Pour les employés et pour les cadres

Ce qui ne change pas : le travail effectué le 1^{er} mai donne lieu au paiement double de la journée fériée travaillée ; et à la majoration pour heures supplémentaires si le travail a entraîné le dépassement de la durée de travail.

Ce qui change : il n'est plus possible de compenser le travail effectué le 1^{er} mai par un ou deux jours de repos compensateurs (sauf accord d'entreprise contraire). Le paiement double devient la seule option.

CONGES PAYES

Pour les employés et pour les cadres

Ce qui ne change pas :

- Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés sur la période de référence (1^{er} juin – 31 mai).
- La convention collective rappelle les règles en matière de prise et de fractionnement des congés, et de droit à congés supplémentaires pour fractionnement (il ne s'agit que d'une reprise de la loi, non-inscrite dans la convention jusqu'à présent)

Ce qui change :

- L'entreprise peut appliquer un décompte en jours ouvrés : dans ce cas, le salarié acquiert 2 jours ouvrés de congés par mois, dans la limite de 25 jours ouvrés de congés sur la période de référence (1^{er} juin – 30 mai).
- **La convention collective définit les périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.**

CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR ENFANT A CHARGE

Pour les employés et pour les cadres

Ça change : c'est une nouveauté issue de la loi El Khomri. Tous les salariés de moins de 21 ans bénéficient de 1 à 2 jours supplémentaires de congé par enfant de moins de 15 ans à charge (ou enfant handicapé, tout âge). Cet avantage est étendu aux salariés de 21 ans et plus qui, du fait de leur entrée récente dans l'entreprise, n'atteignent pas la durée annuelle du congé pour leur première année.

CONGES D'ANCIENNETE

Pour les employés	Pour les cadres
<p><u>Ça change :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- La journée ouvrée offerte chaque année à un employé ayant 6 mois d'ancienneté, est supprimée (ancien « congé exceptionnel »)- Elle est remplacée par l'octroi de congés d'ancienneté selon la règle suivante :<ul style="list-style-type: none">- Après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvré ;- Après 10 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés ;- Après 15 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrés.	<p><u>Ce qui ne change pas :</u> les cadres bénéficient de congés d'ancienneté.</p> <p><u>Ce qui change :</u> le nombre de jours est modifié, selon la règle suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">- Après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvré (<i>au lieu de 2 jours ouvrables actuellement</i>) ;- Après 10 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés (<i>au lieu de 4 jours ouvrables actuellement</i>) ;- Après 15 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrés (<i>au lieu de 6 jours ouvrables actuellement</i>).

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Pour les employés	Pour les cadres
<p><u>Ce qui ne change pas :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Mariage du salarié (6 jours ouvrables)- Mariage d'un enfant (2 jours ouvrables)- Décès du conjoint (4 jours ouvrables)- Décès d'un enfant (5 jours ouvrables)- Décès d'un parent (4 jours ouvrables)- Décès d'un petit-enfant (2 jours ouvrables)- Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant (2 jours ouvrables) <p><u>Ce qui change :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les jours sont convertis en jours ouvrés par cohérence dans les entreprises qui font ce choix.- Modification des congés suivants :<ul style="list-style-type: none">• Conclusion d'un PACS : 6 jours ouvrables au lieu de 4• Naissance, adoption : 4 jours ouvrables au lieu de 3• Décès du partenaire de PACS et du concubin : 4 jours ouvrables au lieu de 3• Décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrables au lieu de 4• Décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrables au lieu de 4• Décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables au lieu de 2• Déménagement : limité à une fois par an- Suppression des congés suivants :<ul style="list-style-type: none">• Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur• Profession de foi ou cérémonie analogue	<p><u>Ce qui ne change pas :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Mariage du salarié (6 jours ouvrables)- Mariage d'un enfant (2 jours ouvrables)- Décès du conjoint (4 jours ouvrables)- Décès d'un enfant (5 jours ouvrables)- Décès d'un parent (4 jours ouvrables)- Décès d'un grand-parent (2 jours ouvrables)- Décès d'un petit-enfant (2 jours ouvrables)- Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant (2 jours ouvrables)- Déménagement (2 jours ouvrables, dans la limite d'une fois par an) <p><u>Ce qui change :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les jours sont convertis en jours ouvrés par cohérence dans les entreprises qui font ce choix.- Modification des congés suivants :<ul style="list-style-type: none">• Conclusion d'un PACS : 6 jours ouvrables au lieu de 4• Naissance, adoption : 4 jours ouvrables au lieu de 3• Décès du partenaire de PACS et du concubin : 4 jours ouvrables au lieu de 3• Décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrables au lieu de 2• Décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables au lieu de 2- Suppression du congé suivant :<ul style="list-style-type: none">• Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur

CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL

Pour les employés et pour les cadres

Ce qui ne change pas : le congé de paternité est de 11 jours calendaires (ou 18 jours en cas de naissances multiples), à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance, avec un préavis d'un mois minimum. Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu mais le congé est considéré comme une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Ce qui change : pendant la durée du congé, l'employeur complète les indemnités journalières de la sécurité sociale afin que la rémunération nette du salarié soit maintenue.

CONGE POUR ENFANT MALADE

Pour les employés et pour les cadres

Ce qui ne change pas : la maladie d'un enfant de 12 ans ou moins donne droit à un congé rémunéré, par fraction d'une journée, jusqu'à 4 jours par année calendaire – ou 6 jours si au moins deux enfants de 12 ans ou moins.

Ce qui change :

- La rémunération du congé est étendue aux cas d'accident de l'enfant (et non la seule maladie).
- Le congé pour maladie ou accident d'un enfant de 13 à 15 ans inclus devient rémunéré (fraction d'une journée, jusqu'à 3 jours par année calendaire – ou 5 jours si au moins deux enfants de moins de 16 ans).

MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE

Pour les employés

Ça ne change pas :

- Les droits (maintien de la rémunération) sont ouverts après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- La rémunération est maintenue à 100 % pendant les trois premiers mois et à 75 % pendant les trois mois suivants.

Pour les cadres

Ce qui ne change pas : les droits (maintien de la rémunération) sont ouverts après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce qui change :

- La condition d'un an d'ancienneté pour bénéficier des droits les plus favorables est supprimée.
- Les droits sont ainsi modifiés. La rémunération est maintenue à :
 - 100 % pendant les trois premiers mois
 - 75 % pendant les trois mois suivants (au lieu de 50 %).
- La règle de rupture du contrat de travail, après 3 ans d'absence pour maladie ou accident, est supprimée. Cette suppression est sans effet.

MATERNITE

Pour les employés

Ce qui ne change pas :

- Les droits (maintien de la rémunération) sont ouverts après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- La rémunération est maintenue à 100 % pendant le congé de maternité, après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Ce qui change : à partir du 6^{ème} mois de grossesse, la salariée peut bénéficier d'une réduction de travail d'une heure par jour, sans perte de salaire. L'employeur doit donner son accord.

Pour les cadres

Ça change :

- La rémunération de la salariée pendant son congé de maternité est maintenue à 100 %, après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.
- Ces droits sont ouverts après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- A partir du 6^{ème} mois de grossesse, la salariée peut bénéficier d'une réduction de travail d'une heure par jour, sans perte de salaire. L'employeur doit donner son accord.

PREAVIS DE RUPTURE

Pour les employés

Ce qui ne change pas :

- La durée du préavis en cas de licenciement est inchangée (1 mois ; ou 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté).
- Le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pendant son préavis et jusqu'au moment où un emploi est trouvé, sans perte de salaire. Les heures d'absence peuvent être groupées avec l'accord de l'employeur.

Ce qui change : une durée de préavis en cas de démission est créée et alignée sur celle du licenciement.

Pour les cadres

Ce qui ne change pas : la durée du préavis est inchangée (3 mois). Elle est applicable en cas de licenciement ou de démission.

Ce qui change : le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pendant son préavis et jusqu'au moment où un emploi est trouvé, sans perte de salaire. Ces heures peuvent être groupées avec l'accord de l'employeur.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Pour les employés

Ce qui ne change pas : les montants et paliers d'indemnité sont inchangés.

Ce qui change : tout mois commencé est considéré comme entier (et non plus toute quinzaine).

Pour les cadres

Ça ne change pas :

- Les montants et paliers d'indemnité sont inchangés.
- Tout mois commencé est considéré comme entier.

DEPART A LA RETRAITE (à l'initiative du salarié)

Pour les employés	Pour les cadres
<p><u>Ce qui ne change pas :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- La durée du préavis est inchangée (1 mois ; ou 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté). <p><u>Ce qui change :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- La définition de la durée de préavis pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté est renvoyée dans les entreprises (accord ou usage).- L'indemnité de départ à la retraite et les paliers sont modifiés :<ul style="list-style-type: none">• 1 mois de salaire dès 2 ans d'ancienneté (au lieu de 3 mois après 3 ans)• 2 mois de salaire dès 5 ans d'ancienneté (nouveau palier)• 3 mois de salaire dès 10 ans d'ancienneté (au lieu de 3 mois et demi)• 4 mois de salaire dès 20 ans d'ancienneté (inchangé)• 5 mois de salaire dès 30 ans d'ancienneté (nouveau palier).- La majoration de l'indemnité, en fonction de l'âge réduit, est supprimée.	<p><u>Ce qui ne change pas :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- L'indemnité de départ à la retraite et les paliers sont inchangés. <p><u>Ce qui change :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- La durée du préavis est modifiée : 1 mois, ou 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté (au lieu de 3 mois actuellement). La définition de la durée de préavis pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté est renvoyée dans les entreprises (accord ou usage).

MISE A LA RETRAITE (à l'initiative de l'employeur)

Pour les employés et pour les cadres

Ça change :

- L'ensemble de la procédure est mis en conformité avec la loi : mise à la retraite possible à partir de 67 ans avec l'accord écrit du salarié, ou à partir de 70 ans de plein droit.
- L'indemnité de mise à la retraite et les paliers sont modifiés et mis en conformité avec la loi :
 - 1/5^{ème} de mois dès 1 an d'ancienneté
 - 1 mois de salaire dès 2 ans d'ancienneté
 - 2 mois de salaire dès 5 ans d'ancienneté
 - 3 mois de salaire dès 10 ans d'ancienneté
 - Dès 14 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année + 2/15^{ème} de mois par année à partir de la 11^{ème} année.