

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

ACCORD DU 23 JUIN 2015

MODIFIANT LES ARTICLES LIÉS À LA PARENTALITÉ

NOR : ASET1550717M

IDCC : 86

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en commission mixte paritaire se sont accordées pour modifier les articles 21, 40, 59, 22, 41, 60 et 27, 46, 65 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées afin que la notion de « parent » soit substituée à celle de « père » ou de « mère ».

La notion de parent n'est pas précisément définie par les dispositions légales. Elle renvoie à des réalités d'ordre biologique et recouvre également l'adoption. Le terme « parent » remplace toutefois progressivement les notions de « père » et de « mère » dans les dispositions légales et conventionnelles.

Ce remplacement progressif résulte notamment des évolutions suivantes :

- l'octroi progressif aux pères de droits de même nature que ceux dont bénéficient les mères ;
- l'ouverture du mariage/de la parentalité aux couples de personnes de même sexe.

Ainsi, en substituant le terme « parent » aux termes « père » et « mère », les parties signataires souhaitent s'inscrire dans la lignée des évolutions législatives et réglementaires guidées par les principes d'égalité entre les hommes et les femmes et de non-discrimination fondée sur la situation familiale.

Article 1^{er}

Congés annuels (art. 21, 40 et 59)

Le présent accord annule et remplace les articles 21, 40 et 59 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

« Article 21

Employés

Droit aux congés payés

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

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de faute lourde, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes – limitées à 1 an – d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux.

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25, 44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail.

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans ayant au moins trois enfants à charge bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.) »

« Article 40

Techniciens et agents de maîtrise

Droit aux congés payés

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

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de faute lourde, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes – limitées à 1 an – d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux.

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25, 44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail.

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans ayant au moins trois enfants à charge bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.) »

« Article 59

Cadres

Droit aux congés payés

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

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de faute lourde, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes – limitées à 1 an – d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux.

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25, 44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail.

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans ayant au moins trois enfants à charge bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.) »

Article 2

Congés exceptionnels (art. 22, 41 et 60)

Le présent accord annule et remplace les articles 22, 41 et 60 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

« Article 22

Employés

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Événements familiaux :

- mariage de l'intéressé : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance du premier enfant : 3 jours ;
- naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;
- décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels – à prendre au moment de l'événement – sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

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

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, peut se prévaloir de la rupture du contrat.

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois. »

« Article 41

Techniciens et agents de maîtrise

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Événements familiaux :

- mariage de l'intéressé : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance du premier enfant : 3 jours ;
- naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;

- décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels – à prendre au moment de l'événement – sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

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

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, peut se prévaloir de la rupture du contrat.

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois. »

« Article 60

Cadres

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Événements familiaux :

- mariage de l'intéressé : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance du premier enfant : 3 jours ;
- naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;
- décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels – à prendre au moment de l'événement – sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

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

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, peut se prévaloir de la rupture du contrat.

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois. »

Article 3

Parentalité (art. 27, 46 et 65)

Le présent accord annule et remplace les articles 27, 46 et 65 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

« Article 27

Employés

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

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant.

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;
- soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir – sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture – de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recom-

mandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois.

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

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

« Article 46

Techniciens et agents de maîtrise

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

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant.

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;

– soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir – sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture – de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois.

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

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

« Article 65

Cadres

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

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant.

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;
- soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir – sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture – de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois.

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

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

Article 4

Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} septembre 2015.

Le présent accord est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Révision

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque signataire ou adhérent

et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 6

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi que les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible en vue de déterminer le calendrier des négociations, au plus tard dans un délai de 6 mois au total, soit 3 mois suivant l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter de la dénonciation ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 7

Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;

UPE ;

SPG ;
SNPTV ;
UDECAM ;
UNIREL.

Syndicats de salariés :

UNSA spectacle ;
FEC FO ;
SNPEP FO ;
SNCTPP CGC ;
F3C CFDT ;
SNP CFTC.