

Brochure n° 3073

Convention collective nationale
IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 3 MAI 2017
MODIFIANT DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE
RELATIFS À L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE
NOR : ASET1750591M
IDCC : 86

Entre
AACC
UPE
SPG
SNPTV
UDECAM
UNIREL

D'une part, et
UNSA spectacle
FEC FO
FILPAC CGT
SNPEP FO
SNCTPP CFE-CGC
F3C CFDT

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en commission mixte paritaire se sont accordées, d'une part, pour modifier les articles 32, 51 et 70 de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955 et, d'autre part, supprimer les articles 32 *bis*, 51 *bis* et 71 de celle-ci.

Le présent accord s'inscrit dans la lignée des récentes évolutions législatives et réglementaires relatives au départ et à la mise à la retraite des salariés. Son objectif est de mettre en conformité les

clauses de la convention collective avec le cadre législatif en vigueur, et notamment d'ouvrir l'indemnité de fin de carrière aux salariés âgés de moins de 65 ans ayant obtenu la liquidation effective de leur pension de vieillesse.

En conséquence, le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective relatives à l'indemnité de fin de carrière.

Article 1^{er}

Indemnité de fin de carrière (art. 32, 32 bis, 51, 51 bis, 70 et 71)

Le présent accord modifie les articles 32, 51 et 70 de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française. Il supprime également les articles 32 *bis*, 51 *bis* et 71.

« Article 32

Employés

La “fin de carrière” ou la cessation d'activité d'un employé peut intervenir, dans les conditions légales :

- à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;
- à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

32.1. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par “mois de salaire”, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un employé, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

32.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

- l'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- le salarié a alors 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 an ;
- cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L. 1237-5 du code du travail, inclus ;
- au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 3 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un employé ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus. »

« Article 51

Techniciens et agents de maîtrise

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un technicien ou agent de maîtrise peut intervenir, dans les conditions légales :

- à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite;
- à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

51.1. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié, ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un technicien ou agent de maîtrise, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

51.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

- l'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- le salarié a alors 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 an ;
- cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L. 1237-5 du code du travail, inclus ;
- au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;

- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 4 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un technicien ou agent de maîtrise ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus. »

« Article 70

Cadres

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un cadre peut intervenir, dans les conditions légales :

- à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;
- à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

70.1. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise au titre des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise pour les années suivantes ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un cadre, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

70.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

- l'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- le salarié a alors 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 an ;
- cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L. 1237-5 du code du travail, inclus ;
- au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise au titre des 10 premières années ;

- 1/3 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise pour les années suivantes ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 6 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un cadre ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus. »

Article 2

Clause d'interdiction de déroger par accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement, accord de groupe, ou tout autre accord de niveau inférieur à la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française ne peut comporter de dispositions dérogatoires, dans un sens moins favorable aux salariés, au présent accord de branche.

Article 3

Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017, sous réserve de l'extension.

Le présent accord est notifié et déposé conformément aux articles L. 2231-5, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4

Clause de rendez-vous et commission de suivi

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Commission de suivi

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent accord et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Article 5

Révision

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

Sont habilitées à demander la révision du présent accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

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 organisation signataire ou adhérente 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 trois (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'accord 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 chacune des autres organisations signataires ou adhérentes 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 de 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 d'un an à compter de l'expiration d'un préavis de trois (3) mois.

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

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la négociation d'un accord de substitution s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois (3) mois suivant le début du préavis précédant la dénonciation. Pendant 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. 261-10 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 du maintien de la rémunération perçue 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 3 mai 2017.

(Suivent les signatures.)