

Publicité

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Publicité (entreprises de la)	22-4-55	29-7-55	19-8-55	-	-	-	3073	86

Section 1 Champ d'application

◆ Art. 1

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises de la publicité et assimilées telles que définies aux groupes 77-10 « Créateurs et intermédiaires en publicité » et 77-11 « Régies publicitaires » de la nomenclature INSEE de 1973.

REMARQUE : pour une référence aux codes NAF 2008, v. n° 20.

2 Champ d'application territorial ■ Non défini.

REMARQUE : pour une référence à un champ d'application territorial, v. n° 20.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Chaque engagement doit faire l'objet d'une notification écrite.

◆ Art. 10

4 Période d'essai et préavis ■

1° Période d'essai

a) Durées

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Employés	2 mois	—	2 mois
TAM	2 mois (1)	2 mois	4 mois
Cadres	3 mois (1)	3 mois	6 mois

(1) Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées au-delà du 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

b) Intégration des stages de fin d'études dans la période d'essai : en cas d'embauche dans un délai maximum de 3 mois calendaires suivant la fin d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, durée du stage déduite de la période d'essai (sans que cette dernière puisse être réduite de plus de la moitié).

c) Préavis pendant essai

Présence	Rupture par l'employeur (1)	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

(1) Délais applicables aux CDD stipulant des périodes d'essai ≥ 1 semaine.

d) Contreparties en cas de rupture par l'employeur pendant le renouvellement :

— 1 heure de recherche d'emploi par jour de travail effectif pendant le préavis (y compris pour les salariés en forfait jours) ;

— indemnité brute égale à 10 % des salaires bruts perçus par le salarié en contrepartie directe du travail (le salaire de référence n'inclut pas les éléments variables et les primes exceptionnelles mais doit au moins correspondre au minimum conventionnel).

2° Préavis après essai

a) Durées

Catégorie	Licenciement et démission	Retraite (1)
Employés	1 mois, 2 mois en cas de licenciement à partir de 2 ans d'ancienneté	3 mois
TAM	2 mois	4 mois
Cadres	3 mois	6 mois

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

b) Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

— pendant le préavis de démission : 2 heures par jour payées (sans condition d'ancienneté pour toutes les catégories) ;

— pendant le préavis de licenciement : 2 heures par jour payées, après 2 ans d'ancienneté pour les employés, sans condition d'ancienneté pour les TAM et cadres.

c) Dispense de préavis (sans versement d'indemnité compensatrice) pour le salarié licencié qui retrouve un emploi après respect d'un délai de prévenance de 2 jours pour les employés, 7 jours pour les TAM et 15 jours pour les cadres.

◆ Art. 15, 33 et 53 modifiés par accord du 29-6-2009 étendu par arrêté du 23-12-2010, JO 29-12-2010 applicable à compter du 29-6-2009 (sauf durée et renouvellement de la période d'essai applicables à l'extension), art. 29, 30, 32, 48, 49, 51, 67, 68 et 70

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

◆ Art. 31, 32, 50, 51, 69 et 70

5 Indemnités ■

1° Indemnité de licenciement due pour toutes les catégories de salariés, sauf faute grave ou lourde, à partir de 2 ans d'ancienneté.

Ancienneté	Montant
Tranche jusqu'à 15 ans	33 % mois par année complète de présence
Tranche au-delà de 15 ans	40 % mois par année complète de présence

Prorata pour toute fraction d'année supplémentaire.

2° Indemnité de fin de carrière due en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite à partir de 65 ans (v. remarque ci-après) avec liquidation de la retraite en cas de départ volontaire.

Catégorie	Ancienneté	Montant
Employés et TAM	—	1/4 mois par année complète de présence
Cadres	10 premières années	1/4 mois par année complète de présence jusqu'à 10 ans
	Au-delà de la 10 ^e année	+ 1/3 mois par année au-delà de la 10 ^e

Prorata pour toute fraction d'année supplémentaire.

Majoration de l'indemnité de fin de carrière à titre de prime de fidélité comme suit.

Ancienneté	> 20 ans	> 25 ans	> 30 ans	> 35 ans
Majoration	5 %	10 %	15 %	20 %

En cas de décès du salarié avant l'âge de la retraite, versement de l'indemnité (avec minimum de 2 mois) au conjoint ou, à défaut, aux descendants ou ascendants sous réserve que le salarié ait au moins 3 ans d'ancienneté, sauf assurance équivalente contractée par l'employeur.

REMARQUE : les articles 32 bis, 51 bis et 71 de la CC prévoient la possibilité de mise à la retraite à partir de 60 ans d'un commun accord des parties. Ces dispositions ne sont plus applicables depuis le 1-1-2010 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

6 Base de calcul ■ Derniers appointements perçus.

Section 4 Congés et jours fériés

7 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congés, à prendre au moment de l'événement, éventuellement majorés des délais de route dans la limite du territoire métropolitain.

Mariage	salarié	1 semaine
	enfant	2 jours
	frère, sœur	1 jour
Naissance	1 ^{er} enfant	3 jours
	à partir du 2 ^e enfant (1)	4 jours
Décès	conjoint, enfant	1 semaine
	père, mère, beau-père, belle-mère	3 jours
	frère, sœur, grand-parent, petit-enfant	2 jours
Baptême, communion solennelle ou cérémonie similaire	descendant, frère, sœur, neveu, nièce, filleul(e)	1 jour
Conjoint malade	—	1 mois sans solde
Enfant malade	—	1 mois sans solde
	— 16 ans et vivant au foyer	12 jours ouvrables par an payés à 80 % du salaire réel à la mère (ou au père assurant seul la charge de l'enfant)
Déménagement	—	1 jour
Rentrée scolaire	—	1/2 jour

(1) Sous réserve que l'aîné ait moins de 16 ans et qu'il vive au foyer.

◆ Art. 22, 27, 41, 46, 60 et 65

8 Congés payés supplémentaires des mères de famille ■ Mères de moins de 21 ans : plus 2 jours par enfant à charge.

Mères de plus de 21 ans ayant au moins 3 enfants à charge (de moins de 16 ans au 30 avril) : plus 2 jours.

◆ Art. 21, 40 et 59

9 Jours fériés ■

1° Liste des jours fériés : 1^{er} mai, 1^{er} janvier, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Tous-saint, 11 novembre, Noël.

2° Chômage : jours fériés chômés et payés.

3° Permanence un jour férié : en plus du salaire habituel :

— soit 1 journée de salaire sans majoration (1/24 des appointements mensuels) ;

— soit 1 journée de repos dans la semaine qui suit.

◆ Art. 23, 42 et 61

Section 5 Durée du travail

10 Travail de nuit (21 h - 6 h) ■ Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale (v. NDLR ci-après) majorées de 100 % pour l'ensemble du personnel.

NDLR : cette majoration a été fixée en référence à la durée légale de 40 heures applicable à l'époque de la signature de la CC. Elle reste selon nous applicable aujourd'hui.

◆ Art. 20 bis, 39 et 58

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

◆ Art. 25, 26, 27, 40, 44, 45, 46, 63, 64 et 65

11 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs

Ancienneté au 1 ^{er} jour de l'arrêt	Maintien du salaire – IJSS et RP		
	Maladie		AT à 100 %
	80 %	70 %	
Avant 1 an	—	—	3 mois
1 an	1 mois	1 mois	4 mois
3 ans	3 mois	2 mois	6 mois
5 ans	4 mois	4 mois	6 mois
7 ans	5 mois	4 mois	6 mois

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant les périodes d'indemnisation.

3° Maladie et congés payés : périodes de maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

12 Maternité ■

1° Congé maternité : 18 semaines.

2° Indemnisation pendant le congé de maternité : après 1 an de présence, maintien du salaire sous déduction des indemnités journalières de la SS et des régimes de prévoyance pendant 18 semaines.

3° Réduction d'horaire : 15 minutes matin et soir pendant la grossesse, sans réduction de salaire.

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

13 Retraite complémentaire ■ Institution : CGIS.

Taux de cotisation inférieur au taux légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). Répartition 60 % employeur, 40 % salarié.

◆ CCR du 29-6-62 étendue par arrêté du 22-5-63, JO 27-6-63

14 Régime de prévoyance ■ Absence de disposition dans la convention collective.

Section 8 Classification des emplois

◆ Annexe II résultant de l'avenant n° 15 du 16-3-2004 étendu par arrêté du 15-7-2004, JO 25-7-2004, applicable au plus tard à compter du 1-12-2004

15 Grille de classification ■ Grille établie à partir de 3 catégories (employés, techniciens et AM et cadres) comportant des niveaux de qualification en fonction de caractéristiques définies :

- employés : caractéristiques fondées sur le degré de complexité des tâches ;
- techniciens et agents de maîtrise : prise en charge d'activités définies, soit dans le cadre d'un programme, soit dans le cadre de directives. Emplois nécessitant à la fois un savoir-faire, des qualités d'organisation, de coordination et de suivi, et la connaissance de l'environnement professionnel ;
- cadres : fonction de conception / élaboration. Niveau pouvant s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle vis-à-vis des collaborateurs relevant du domaine de leur compétence.

La grille de classification s'établit comme suit.

Catégorie	Niveau	Caractéristiques	Points clés	Niveau de formation
Employés	1.1	Débutant pour une durée limitée à 6 mois de travail effectif. Travaux accessibles par une simple mise au courant.	Tâches simples avec adaptation rapide.	Niveau VI de l'éducation nationale (sortie sans diplôme de la scolarité obligatoire).
	1.2	Travaux sans technicité particulière.	Tâches simples non nécessairement répétitives, souvent multifformes.	
	1.3	Travaux divers nécessitant des connaissances, l'appréciation des situations et l'adaptation des instructions reçues.	Tâches nécessitant la connaissance et l'utilisation de la technologie d'un métier.	Niveaux V bis et V de l'éducation nationale (CAP, BP) ou expérience professionnelle équivalente.
	1.4	Travaux complexes nécessitant, dans le cadre des instructions reçues, l'organisation du travail, la maîtrise des techniques dans la spécialité et des initiatives.	Maîtrise des techniques laissant une autonomie quant au choix, à l'organisation et au contrôle de conformité.	
Techniciens et agents de maîtrise	2.1	Organisation, conduite et contrôle d'un ensemble de travaux à partir de directives générales exigeant un savoir-faire (ou la mise en œuvre d'une ou de techniques) et nécessitant le choix des moyens à mettre en œuvre.	Pluralité des tâches et des moyens dans la majorité des cas, autonomie à l'intérieur du cadre de travail défini et savoir-faire au sens large, comprenant notamment la connaissance et la mise en œuvre de techniques.	Niveau IV de l'éducation nationale (BAC) ou expérience professionnelle équivalente.
	2.2	Réelle maîtrise des qualités du 1 ^{er} niveau, exigences de connaissances particulières du fonctionnement de l'environnement professionnel et nécessité d'assurer et de coordonner la réalisation de travaux d'ensemble.	Capacité à faire face à toutes les situations relevant du champ de compétence des emplois du 1 ^{er} niveau. Expérience et connaissance approfondie du milieu professionnel.	
	2.3	Compétences techniques permettant de suivre l'ensemble des fonctions inhérentes au métier, avec un contrôle exercé sur le personnel rattaché.	Pleine maîtrise technique constituant la caractéristique dominante de ce niveau.	
	2.4	Compétences du niveau 2.3 + assure la mise en œuvre de moyens répondant aux objectifs déterminés par la direction.	Peut impliquer l'encadrement et de responsabilités sur le plan technique d'un ou plusieurs collaborateurs ainsi que la planification et le contrôle de l'organisation du travail.	
Cadres	3.1	Débutant pour une durée limitée à 12 mois de travail effectif.	1 ^{er} emploi dans la branche avec éventuellement une 1 ^{re} expérience professionnelle via des stages.	Niveaux II et I de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente.
	3.2	Prise en charge de missions à partir d'orientations exigeant l'élaboration de solutions qui impliquent la définition de moyens, mettant en jeu une responsabilité de résultats et faisant une part importante aux qualités personnelles (créativité, autorité, décision, jugement...).	Caractéristiques de ce niveau constituant la base des emplois des niveaux 3.3 et 3.4.	
	3.3	Pleine maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du niveau 3.2, et permettant de faire face à toute situation professionnelle.	Maîtrise de la fonction se mesurant à la capacité d'aborder et de résoudre des missions délicates.	
	3.4	Haut niveau d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière d'innovation dans un domaine de compétence défini par l'autorité de direction de l'entreprise ; haut niveau de responsabilité particulière dans le choix, la formation et l'animation des collaborateurs et haut niveau de délégation et contrôle de manière habituelle.	Fonctions impliquant une responsabilité d'ensemble, exigeant une expertise et une capacité particulière d'innovation qui suppose, en principe, la constitution et la conduite d'une équipe et la nécessité impérieuse d'organiser et de déléguer des missions particulières.	
	> 3.4	Cadres hors catégorie avec des fonctions concourant à la direction de l'entreprise et/ou dont le contenu relève d'une délégation émanant de la plus haute autorité de direction.		

16 Emplois-repères ■

Emploi-repère	Niveau
Affichage	
Afficheur monteure (colle) ; Afficheur mobilier urbain	1.3 et 1.4
Afficheur sur dispositif publicitaire	1.3
Agent de maintenance mobilier urbain	1.4
Attaché(e) commercial(e)	2.1, 2.2 et 2.3
Contremaître / Responsable d'exploitation	2.3 et 2.4

Emploi-repère	Niveau
Enquêteur(trice) de publicité extérieure ou Attaché(e) de patrimoine	2.2 et 2.3
Responsable de patrimoine	2.4 et 3.2
Agences	
Assistant(e) chef de publicité ; Assistant(e) directeur artistique	2.2 et 2.3
Chef de fabrication ; Chef de publicité	3.2 et 3.3
Directeur(trice) artistique ; Concepteur(trice)-rédacteur(trice)	3.2, 3.3 et 3.4

Emploi-repère	Niveau
Acheteur(euse) d'art	2.3, 2.4, 3.2 et 3.3
Producteur(trice)	2.3, 2.4 et 3.2
Directeur(trice) de clientèle	3.3
Agences média	
Acheteur(euse) média	2.1 et 2.2
Chargé(e) d'études expertise	2.2, 2.3 et 2.4
Chargé(e) d'études média	2.2 et 2.3
Directeur(trice) de clientèle	3.3
Directeur(trice) études expert	3.2, 3.3 et 3.4
Directeur(trice) études / média	3.3 et 3.4
Annuaire	
Secrétaire de fabrication	1.4 et 2.1
Maquettiste graphiste	2.2 et 2.3
Responsable de clientèle	2.3 et 2.4
Responsable marketing	2.4 et 3.2
Technicien(ne) de fabrication annuaire	2.3
Téléacteur(trice) ; Téléredacteur(trice)	2.2 et 2.3
Chef de fabrication	3.2, 3.3 et 3.4
Concepteur(trice)-créateur(trice) graphique	3.2
Télévendeur(euse)	2.1, 2.2 et 2.3
Presse gratuite	
Conseiller(ère) commercial(e)	1.4, 2.1 et 2.2
Chef de publicité	2.3 et 2.4
Chef de groupe	2.3, 2.4 et 3.2
Commercial(e) petites annonces et téléacteur(trice)	1.3 et 1.4
Secrétaire d'édition / Assistant(e) commercial(e)	1.3, 1.4 et 2.1
Responsable d'agence ou directeur(trice) délégué(e) de publication	2.4, 3.2 et 3.3
Régies de presse	
Hôtesse de ventes petites annonces et annonces classées	1.3 et 1.4
Assistant(e) commercial(e)	2.1 et 2.2
Chargé(e) d'études marketing ; Chef de publicité régie	3.2
Chef de fabrication régie	3.2 et 3.3
Directeur(trice) de clientèle	3.3 et 3.4
Régies radios	
Assistant(e) commercial(e)	2.2 et 2.3
Assistant(e) technique d'exploitation	1.2, 1.3 et 1.4
Attaché(e) commercial(e) ou technico-commercial(e) ; Technicien(ne) d'exploitation	2.1, 2.2 et 2.3
Chargé(e) de diffusion publicitaire ; Chargé(e) d'études marketing / médiaplanning ou Chef de produit marketing	2.3, 2.4 et 3.2
Responsable marketing radio ou Chef de groupe marketing radio	3.3
Chef de publicité	2.4 et 3.2
Directeur(trice) de clientèle	3.2 et 3.3
Directeur(trice) de publicité	3.3 et 3.4
Média vendeur(euse) au planning ou Chargé(e) de programmation au planning	2.2, 2.3 et 2.4
Régies TV	
Assistant(e) programmation / planning	1.4 et 2.1
Assistant(e) technique d'exploitation	1.2, 1.3 et 1.4
Attaché(e) commercial	2.4
Chargé(e) de programmation / planning	2.3, 2.4 et 3.2
Technicien(ne) d'exploitation	2.2, 2.3 et 2.4

Emploi-repère	Niveau
Cadre technique d'exploitation ; Chargé(e) d'études marketing	3.2
Chef de publicité	3.2 et 3.3
Directeur(trice) de clientèle ; Responsable planification (responsable planning)	3.3
Directeur(trice) de publicité	3.4
Responsable artistique ou Chef de production média	3.2
Tronc commun	
Agent d'accueil / hôtesse	1.2, 1.3 et 1.4
Secrétaire / Assistant(e)	1.3, 1.4, 2.1 et 2.2
Comptable ; Technicien(ne) micro-réseau	2.1, 2.2 et 2.3
Chef comptable	3.3 et 3.4
Contrôleur de gestion ; Coordinateur informatique ou chef de projet informatique ; Juriste	3.2 et 3.3
Analyste programmeur	2.3
Responsable exploitation informatique	3.3
Responsable des ressources humaines	3.2, 3.3 et 3.4
Maquettiste ; Infographiste	2.2, 2.3 et 2.4

Section 9 Salaires, primes et indemnités

17 Prime d'ancienneté ■ Prime à faire figurer à part sur le bulletin de paie.

1° Bénéficiaires : employés et TAM.

2° Base de calcul : salaire minimum mensuel.

3° Montant minimum

a) *A compter du 1-1-2010 :* 3 % pour 3 ans d'ancienneté, puis, à partir de la 4^e année d'ancienneté, taux majoré de 1 % par année supplémentaire à concurrence de 20 % maximum (15 % maximum à compter du 1-1-2010).

b) *Jusqu'au 31-12-2009 :* la prime ayant été réévaluée en raison de l'évolution des salaires minima (v. n° 21), une période transitoire est prévue afin d'aménager le rattrapage dans le temps.

Ancienneté	2004		2005		2006	
	Niveaux		Niveaux		Niveaux	
	1.2 à 2.2	2.3 à 2.4	1.2 à 2.2	2.3 à 2.4	1.2 à 2.2	2.3 à 2.4
3 ans	1,00 %	1,40 %	1,50 %	1,90 %	2,00 %	2,45 %
4 ans	1,35 %	1,85 %	1,90 %	2,40 %	2,45 %	2,95 %
5 ans	1,70 %	2,30 %	2,30 %	2,90 %	2,90 %	3,45 %
6 ans	2,05 %	2,80 %	2,70 %	3,40 %	3,35 %	3,95 %
7 ans	2,35 %	3,25 %	3,10 %	3,90 %	3,80 %	4,45 %
8 ans	2,70 %	3,65 %	3,50 %	4,40 %	4,25 %	4,95 %
9 ans	3,05 %	4,15 %	3,90 %	4,90 %	4,70 %	5,45 %
10 ans	3,35 %	4,60 %	4,30 %	5,40 %	5,15 %	5,95 %
11 ans	3,70 %	5,10 %	4,70 %	5,90 %	5,60 %	6,45 %
12 ans	4,05 %	5,55 %	5,10 %	6,40 %	6,05 %	6,95 %
13 ans	4,40 %	6,00 %	5,50 %	6,90 %	6,50 %	7,45 %
14 ans	4,70 %	6,45 %	5,90 %	7,40 %	6,95 %	7,95 %
15 ans	5,05 %	6,90 %	6,30 %	7,90 %	7,40 %	8,45 %
16 ans	5,40 %	7,35 %	6,70 %	8,40 %	7,85 %	8,95 %
17 ans	5,70 %	7,85 %	7,10 %	8,90 %	8,30 %	9,45 %
18 ans	6,05 %	8,30 %	7,50 %	9,40 %	8,75 %	9,95 %
19 ans	6,40 %	8,75 %	7,90 %	9,90 %	8,75 %	9,95 %
20 ans et +	6,70 %	9,20 %	7,90 %	9,90 %	8,75 %	9,95 %

Ancienneté	2007		2008	2009	2010
	Niveaux 1.2 à 2.2	Niveaux 2.3 à 2.4	Tous niveaux (1.2 à 2.4)		
3 ans	2,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %
4 ans	3,00 %	3,50 %	3,80 %	3,90 %	4,00 %
5 ans	3,50 %	4,00 %	4,60 %	4,80 %	5,00 %
6 ans	4,00 %	4,50 %	5,20 %	5,70 %	6,00 %
7 ans	4,50 %	5,00 %	5,80 %	6,60 %	7,00 %
8 ans	5,00 %	5,50 %	6,40 %	7,50 %	8,00 %
9 ans	5,50 %	6,00 %	7,20 %	8,40 %	9,00 %
10 ans	6,00 %	6,50 %	8,00 %	9,30 %	10,00 %
11 ans	6,50 %	7,00 %	8,80 %	10,20 %	11,00 %
12 ans	7,00 %	7,50 %	9,60 %	11,10 %	12,00 %
13 ans	7,50 %	8,00 %	10,40 %	12,00 %	13,00 %
14 ans	8,00 %	8,50 %	11,20 %	12,90 %	14,00 %
15 ans	8,50 %	9,00 %	12,00 %	13,80 %	15,00 %
16 ans	9,00 %	9,50 %	12,80 %	13,80 %	15,00 %
17 ans et +	9,50 %	10,00 %	12,80 %	13,80 %	15,00 %

REMARQUE : les nouvelles dispositions ne sauraient remettre en question les avantages acquis antérieurement par les salariés bénéficiant de la prime d'ancienneté. De même, les accords d'entreprise plus favorables ne sont pas remis en cause.

♦ Art. 18 et 36 modifiés par avenant n° 15 du 16-3-2004 étendu par arrêté du 15-7-2004, JO 25-7-2004, applicable au plus tard au 1-12-2004

18 Travail les jours fériés et de nuit ■ Voir nos 9 et 10.

21 Salaires minima ■

1° Barèmes des salaires minima mensuels : pour une activité à temps plein (soit base 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel, soit le cas échéant en base jours), calculés *prorata temporis* en cas de survenance en cours d'année ou de mois d'une entrée en fonction, d'un changement de fonction, d'une suspension de contrat de travail ou encore en cas d'activité à temps partiel ou en cas de départ de l'entreprise.

Catégories	Niveau	1-7-2008 (1)	1-12-2009 (2)	1-9-2010 (3)	1-1-2011 (4)	1-7-2011 (5)	1-7-2012 (6)	1-1-2014 (7)
Employés	1.1	1 322 €	1 337,70 €	1 344,77 €	1 358,22 €	1 400,00 €	1 428 €	1 452 €
	1.2	1 329 €	1 345,00 €	1 353,00 €	1 367,00 €	1 415,00 €	1 443 €	1 465 €
	1.3	1 348 €	1 364,00 €	1 372,00 €	1 386,00 €	1 428,00 €	1 457 €	1 479 €
	1.4	1 415 €	1 430,00 €	1 439,00 €	1 453,00 €	1 490,00 €	1 520 €	1 543 €
Techniciens et AM	2.1	1 459 €	1 474,00 €	1 483,00 €	1 498,00 €	1 528,00 €	1 559 €	1 582 €
	2.2	1 503 €	1 519,00 €	1 528,00 €	1 543,00 €	1 574,00 €	1 605 €	1 629 €
	2.3	1 550 €	1 566,00 €	1 575,00 €	1 591,00 €	1 623,00 €	1 655 €	1 680 €
	2.4	1 644 €	1 661,00 €	1 671,00 €	1 688,00 €	1 722,00 €	1 756 €	1 782 €
Cadres	3.1	1 791 €	1 809,00 €	1 820,00 €	1 838,00 €	1 875,00 €	1 913 €	1 942 €
	3.2	1 965 €	1 985,00 €	1 997,00 €	2 017,00 €	2 057,00 €	2 098 €	2 129 €
	3.3	2 315 €	2 339,00 €	2 353,00 €	2 377,00 €	2 425,00 €	2 474 €	2 511 €
	3.4	3 033 €	3 064,00 €	3 082,00 €	3 113,00 €	3 175,00 €	3 239 €	3 288 €

- (1) Au 31-10-2008 pour les non-adhérents (♦ Accord du 15-5-2008 étendu par arrêté du 21-10-2008, JO 30-10-2008 applicable au plus tard le 1-7-2008).
(2) Au 14-3-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 29-9-2009 étendu par arrêté du 4-3-2010, JO 13-3-2010 applicable au plus tard le 1-12-2009).
(3) Pour les seuls adhérents (♦ Accord du 8-9-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011, applicable au plus tard le 1-9-2010).
(4) Au 23-2-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 8-9-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011).
(5) Au 2-11-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 16-6-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 1-11-2011, applicable au plus tard le 1-7-2011).
(6) Au 4-1-2013 pour les non-adhérents (♦ Accord du 18-7-2012 étendu par arrêté du 26-12-2012, JO 3-1-2013, applicable au plus tard le 1-7-2012).
(7) Accord du 19-12-2013 non étendu, applicable au plus tard le 1-1-2014.

2° Assiette de vérification : la rémunération conventionnelle brute garantie est constituée par l'ensemble des éléments de rémunération soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu au titre des traitements et salaires fixes ou variables, mensuels ou non, en espèce ou en nature.

REMARQUE : pour le personnel rémunéré pour partie au moins au variable, prise en compte de la moyenne des rémunérations variables versées au titre des 12 derniers mois.

Sont exclus de l'assiette de vérification :

- la prime d'ancienneté ainsi que les primes ou éléments de rémunération attribués pour tenir compte des conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions considérées (uniquement pour la rémunération mensuelle brute garantie) ;
- les sommes versées à titre individuel en raison d'un événement exceptionnel concernant le salarié ;
- l'indemnité de fin de CDD ;

19 Remplacements temporaires ■ En cas de remplacement (en dehors de ceux occasionnés par les vacances) d'une durée supérieure à 1 mois franc, versement d'une indemnité égale à la différence entre les deux salaires minima.

♦ Art. 19, 37 et 56

20 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■

1° Champ d'application de l'accord

a) *Champ d'application professionnel :* entreprises de la publicité et assimilées visées sous les codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 2008 : 73.11 (activités des agences de publicité) et 73.12 (régie publicitaire des médias).

b) *Champ d'application territorial :* national, DOM (Guadeloupe, Martinique, Guyane, la Réunion) compris.

2° Montant de la rémunération : rémunération minimale en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau de formation.

Age du titulaire	Bac professionnel (1)	Autre (< Niveau IV)
< 21 ans	65 % du SMC (2)	55 % du SMC (2)
de 21 ans à 25 ans	80 % du SMC (2)	70 % du SMC (2)
26 ans et +	85 % du SMC du niveau de qualification de la fonction, 100 % à compter du 12 ^e mois de présence	

(1) Ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (niveaux I, II, III, IV).
(2) Salaire minimum conventionnel du niveau 1.1 ou SMIC si plus favorable. Après 6 mois de travail effectif, salaire minimum conventionnel du niveau 1.2 (v. n° 21).

Pour les entreprises domiciliées dans les DOM, le salaire servant de base de calcul est le SMIC applicable dans les DOM.

♦ Accord du 1-2-2012 étendu par arrêté du 5-11-2012, JO 10-11-2012, applicable à compter du 1-1-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise

- les sommes à caractère de remboursement de frais, les primes de transport ;
- les sommes à finalité sociale n'ayant pas le caractère d'un salaire ;
- le paiement des heures supplémentaires (et leur incidence sur les congés payés) ainsi que les majorations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.
 - ◆ *Art. 16, 34, 54 et annexe III modifiés par avenant n° 15 du 16-3-2004 étendu par arrêté du 15-7-2004, JO 25-7-2004, applicable au plus tard au 1-12-2004*

Pages 6171 à 6176 réservées

