

Convention collective

EDITION DE MUSIQUE



N° de brochure : 3181

N° IDCC : 1194 1016

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

5 juillet 1985	1
Préambule	1
Objet de la convention et champ d'application	1
Durée, dénonciation, révision	1
Avenants	1
Avantages acquis	1
Engagement, période d'essai	1
Engagements temporaires	1
Secret professionnel	1
Salaires	1
Prime d'ancienneté	2
Egalité de traitement en faveur des étrangers	2
Remplacement, mutation, promotion, réintégration	2
Congés payés annuels	2
Congés exceptionnels pour événements de famille	2
Maladie et accident du travail	3
Départ en retraite	3
Délai-congé	3
Indemnité de licenciement	3
Commission paritaire permanente de négociation et de conciliation	3
Dépôt légal	5
Textes Attachés	5
Convention collective nationale du 14 juin 1979 relative aux salaires	5
Classification et salaires	5
Avenant n° 40 du 30 octobre 2006 relatif aux modifications de la classification	6
Tableau synoptique	7
Accord du 1er juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	9
Préambule	9
Textes Salaires	12
Avenant n° 34 du 6 février 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise	12
Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002	12
Avenant n° 22 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise	12
Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002 (1)	12
Avenant n° 35 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise	13
Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002	13
Avenant n° 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires	13
Avenant n° 41 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007	13
Avenant n° 42 du 28 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008	14
Avenant n° 43 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	14
Avenant n° 44 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010	14
Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et 1er avril 2011	14
Annexes	15
Annexe I	15
Annexe II	15
Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012	15
Annexes	15

Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985. ...

15

Préambule	15
Objet de la convention et champ d'application	15
Durée, révision	15
Avenants	15
Avantages acquis	15
Engagement, période d'essai	16
Travail à temps partiel, contrats de travail à durée déterminée	16
Secret professionnel	16
Salaires	16
Travaux pénibles	16
Prime d'ancienneté	16
Travail des femmes et des jeunes	16
Travail des handicapés	16
Egalité de traitement en faveur des étrangers	16
Remplacement, mutation, promotion	16
Congés payés annuels	17
Congés exceptionnels pour événement de famille	17
Maladie et accident du travail	17
Départ en retraite	18
Délai-congé	18
Indemnité de licenciement	18
Commission paritaire permanente de négociation et de conciliation	18
Dépôt légal	20
Textes Attachés	20
Convention collective nationale du 15 avril 1982 relative à la classification et salaires	20
Classification et salaires	20
Avenant n° 27 du 30 octobre 2006 portant modifications de la classification	21
Tableau synoptique	22
Accord du 1er juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	24
Préambule	24
Textes Salaires	26

Avenant n° 20 du 8 décembre 2000 relatif aux salaires des employés	27
Valeur du point au 1er février 2001 et au 1er octobre 2001	27
Coefficient au 1er janvier 2001	27
Avenant n° 21 du 6 février 2002 relatif aux salaires des employés	27
Valeur du point au 1er mars 2002 et au 1er septembre 2002	27
Avenant n° 25 du 29 avril 2005 relatif aux salaires des employés	27
Salaires conventionnels à compter du 1er avril 2005 et 1er septembre 2005	27
Avenant n° 26 du 9 mai 2006 relatif aux salaires	28
Avenant n° 28 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007	28
Avenant n° 29 du 29 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008	28
Avenant n° 30 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	28
Avenant n° 31 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010	29
Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011	29
Annexes	29
Annexe I	29
Annexe II	29
Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012	29
Annexes	29
Accord du 15 octobre 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans l'édition musicale	30
<i>Préambule</i>	30
<i>Champ d'application.</i>	30
<i>Catégories de salariés concernés.</i>	30
<i>Salariés à temps partiel.</i>	30
<i>Durée de travail.</i>	30
<i>Heures supplémentaires.</i>	30
<i>Conventions de forfait.</i>	30
<i>Calendrier des jours de travail.</i>	31
<i>Modalités d'application de la réduction du temps de travail.</i>	31
<i>Maintien du pouvoir d'achat.</i>	31
<i>Entrée en vigueur - Durée.</i>	31
<i>Suivi de l'accord.</i>	31
<i>Dépôt légal.</i>	31
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	31
<i>Préambule</i>	32
1. <i>Objet et dénomination</i>	33
2. <i>Périmètre de l'opérateur de compétences</i>	33
3. <i>Forme juridique et textes constitutifs</i>	33
4. <i>Missions</i>	33
5. <i>Dispositions financières</i>	34
6. <i>Gouvernance</i>	34
7. <i>Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale</i>	36
8. <i>Dévolution</i>	36
9. <i>Durée et entrée en vigueur</i>	36
10. <i>Loi applicable et règlement des différends</i>	36
11. <i>Interprétation</i>	36
12. <i>Commission de suivi</i>	36
13. <i>Clause de revoyure</i>	36
14. <i>Effet</i>	37
15. <i>Révision</i>	37
16. <i>Dénonciation</i>	37
17. <i>Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité</i>	37
18. <i>Agrément et extension</i>	37
<i>Annexes</i>	37
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 décembre 2018)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM).
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres et techniciens du livre (FFTL) CGT ; Le syndicat national de l'édition et de la librairie (fédération des arts graphiques et de la communication) CGT.
Organisations adhérentes	Le syndicat FO du personnel de l'édition et de la librairie de la région parisienne, le 27 octobre 1981 ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC, le 26 janvier 1981.

Préambule

En vigueur étendu

Les rapports entre employeurs et cadres de l'édition de musique n'ont été réglés à ce jour par aucune convention collective, tandis que les employés bénéficient des garanties d'un contrat collectif de travail depuis le 19 février 1946. Le but de la présente convention est de définir les garanties des cadres tout en tenant compte de leurs fonctions et responsabilités spécifiques dans l'entreprise.

Les négociations paritaires aboutissant à la signature de la présente convention font l'objet de procès-verbaux approuvés par les organisations signataires et conservés dans leurs archives ; en cas de différend sur l'interprétation de la convention, les parties se référeront en premier lieu à ces procès-verbaux.

Objet de la convention et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre employeurs, d'une part, cadres et agents de maîtrise, d'autre part, des maisons d'édition de musique établies sur le territoire de la France métropolitaine. Dans cette convention le terme 'cadre' désigne aussi bien les cadres que les agents de maîtrise, tels que définis au tableau de classification (annexe I).

Durée, dénonciation, révision

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la présente convention ne pourra prendre effet qu'à la fin d'une année civile. La dénonciation ou la demande de révision devra être notifiée par la partie intéressée aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de trois mois.

La partie dénonçant la convention, ou demandant la révision de tout ou partie de celle-ci, devra joindre à la lettre de notification un texte de remplacement.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision totale, ou partielle, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8, troisième alinéa, du code du travail (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Avenants

Article 3

En vigueur étendu

Tout avenant à la présente convention acquerra la même valeur et le même champ d'application que celle-ci.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut avoir pour effet d'apporter des restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis par un cadre ou dans une entreprise.

Engagement, période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Engagements temporaires

Article 6 (1)

En vigueur étendu

Lorsqu'un cadre est engagé à titre temporaire, la lettre d'engagement devra préciser la nature temporaire de l'emploi. Dans le cas d'un engagement pour une période déterminée, celui-ci expire au terme prévu.

Au cas où le terme ne serait pas précisé par une date, l'engagement temporaire prendra fin après un préavis d'un mois.

Dans le cas d'une succession de plus de deux engagements temporaires, le cadre bénéficie d'un contrat à durée indéterminée dont l'origine est le premier jour du premier engagement. On entend par succession une suite d'engagements temporaires dont l'interruption ne dépasse pas un mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1 et suivants du code du travail (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Secret professionnel

Article 7

En vigueur étendu

Le cadre est tenu au secret professionnel.

Il a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir dans l'exercice de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Salaires

Article 8

En vigueur étendu

La classification et la définition des emplois et le barème des appointements minima s'y rapportant sont déterminés en annexe I à la présente convention.

Après un an de présence dans l'entreprise, les cadres ont droit à un treizième mois payable en une ou deux fois et basé sur le dernier salaire mensuel perçu, majoré d'un douzième ou d'un sixième, selon la périodicité du paiement, des compléments de rémunération perçus par le cadre pendant la période de référence, à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle et du treizième mois.

L'employeur est libre de verser des primes ou autres gratifications en dehors de celles prévues par la loi ou par une convention collective et un tel versement,

même répété, n'est pas constitutif d'un droit.

Prime d'ancienneté

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 18 du 31-1-1986 étendu par arrêté du 31-7-1986 JORF 9 août 1986

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Egalité de traitement en faveur des étrangers

Article 9-1

En vigueur étendu

L'emploi des étrangers se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'égalité de traitement par rapport à la main-d'oeuvre d'origine française ; les employeurs s'efforceront, dans la mesure compatible avec l'organisation du travail, de faciliter aux intéressés le respect de leurs coutumes et traditions fondamentales ; ces dispositions pourront faire l'objet d'accords particuliers entre les représentants du personnel et les employeurs concernés.

Remplacement, mutation, promotion, réintégration

Article 10

En vigueur étendu

Le remplacement temporaire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Le remplacement temporaire effectué dans un poste de classification inférieure n'entraîne ni changement de classification ni réduction d'appointements. Un remplacement temporaire ne peut excéder six mois continus ou discontinus dans le courant d'une année.

Lorsque le remplacement dans un poste de classification supérieure est d'une durée égale ou supérieure à un mois, le cadre reçoit, pour la durée totale du remplacement, et indépendamment de son salaire réel, un complément de salaire équivalent à la différence entre les deux salaires tels que prévus par la présente convention.

Toute mutation entraînant un changement dans le classement ou les fonctions du cadre fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite de l'employeur. Si ce changement comporte une modification essentielle du contrat de travail l'intéressé disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse. En cas d'acceptation, il aura droit à une indemnité calculée, en temps, comme l'indemnité de licenciement, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire tel que prévu par la présente convention collective.

En cas de refus, son cas sera assimilé au licenciement par l'employeur et réglé comme tel.

Toute promotion fait l'objet d'un avenant à la lettre d'engagement ou au contrat de travail.

Dans le cas où un poste supprimé serait rétabli dans un délai de trois ans, son dernier titulaire peut demander à en être pourvu de nouveau et il bénéficie d'une préférence à l'embauche ; dans ce cas chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis pendant un mois à dater du jour du nouvel engagement.

Congés payés annuels

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 26 du 26-11-1992 étendu par arrêté du 22-6-1993 JORF 1-7-1993

Les cadres ont droit annuellement à un congé payé de deux jours et demi ouvrables par mois entier de présence, au cours de la première année de leur présence dans l'entreprise, soit :

- après un mois de présence : 2,5 jours ouvrables ;
- après deux mois de présence : 5 jours ouvrables ;
- après trois mois de présence : 7,5 jours ouvrables ;
- après quatre mois de présence : 10 jours ouvrables ;
- après cinq mois de présence : 12,5 jours ouvrables ;
- après six mois de présence : 15 jours ouvrables ;
- après sept mois de présence : 17,5 jours ouvrables ;
- après huit mois de présence : 20 jours ouvrables ;
- après neuf mois de présence : 22,5 jours ouvrables ;
- après dix mois de présence : 25 jours ouvrables ;
- après onze mois de présence : 27,5 jours ouvrables ;
- après douze mois de présence : 30 jours ouvrables.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Sont seuls considérés comme jours non ouvrables les dimanches ou jours fériés légaux. Si toutefois le samedi n'est pas travaillé et que le cadre parte en congé en fin de semaine, le lundi suivant sera compté comme premier jour de congé.

Sauf accord particulier, le congé payé est pris en une seule fois et le départ en congé doit avoir lieu durant la période allant du 1er mai au 30 septembre.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les congés exceptionnels pour événement de famille (art. 12), les absences pour accident du travail ou maternité survenus avant et/ou pendant le congé ne seront pas déduits du congé annuel.

Les cadres ont, en outre, droit annuellement à un congé supplémentaire de deux jours ouvrables, pris après au moins trois mois de présence dans l'entreprise, ensemble ou séparément selon les besoins du service, pendant la période de moindre activité.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 19 du 1-6-1987 étendu par arrêté du 26-4-1988 JORF 6-5-1988

En dehors des congés prévus par la présente convention et d'éventuels congés accordés en vertu de dispositions légales, les événements de famille suivants donnent droit à un congé payé exceptionnel :

- mariage du cadre : cinq jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : quatre jours ;
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant un frère, une soeur, un ascendant ou descendant direct, décès des parents du conjoint : un jour.

Ces congés sont pris au moment même où ils sont justifiés par l'événement de famille. Si le décès d'un parent ouvrant droit à un congé exceptionnel survient pendant que le cadre se trouve déjà en congé, le cadre conserve le droit au solde de congé normal qu'il devra prendre dans le mois suivant la date de reprise du travail.

Maladie et accident du travail

Article 13

En vigueur étendu

Les absences justifiées par accident du travail ou maladie dûment constatée par certificat médical n'entraînent pas la rupture mais seulement la suspension du contrat de travail. Le certificat médical doit être adressé à l'employeur dès qu'il a été délivré et celui-ci peut exiger une contre-visite.

L'obligation, pour la bonne marche de l'entreprise, de pourvoir au remplacement du cadre ne peut entraîner la rupture du contrat de travail qu'après une absence continue de douze mois ou d'au moins deux fois six mois au cours d'une période de dix-huit mois. La rupture pour maladie prolongée *équivalant alors à un cas de force majeure, mais elle (1)* donne lieu au paiement d'une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention. L'obligation de remplacement est notifiée au cadre par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'observation de la procédure légale.

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie et indépendamment de l'ancienneté en cas d'accident du travail, le motif de l'arrêt du travail étant dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter, au niveau du traitement d'activité, le total des indemnités journalières versées par les divers organismes de prévoyance auxquels participe l'entreprise. Le total des appointements payés pendant la maladie ou l'accident du travail ne pourra, au cours d'une période de douze mois consécutifs, excéder la valeur de cinq mois d'appointements (2).

Au retour de l'absence occasionnée par maladie, maternité, accident du travail, et sauf rupture du contrat de travail dans les conditions précisées au deuxième alinéa du présent article, le cadre reconnu médicalement apte à reprendre son travail est réintégré dans son emploi et dans tous ses droits. Les périodes d'absence ainsi justifiées comptent dans le calcul de l'ancienneté.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Départ en retraite

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 28 du 9-12-1994 BOCC 95-8 étendu par arrêté du 11-4-1995 JORF 23-4-1995.

Le contrat de travail d'un cadre peut être résilié, par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes lorsque le cadre a atteint l'âge qui, en vertu des dispositions légales ou de celles prévues par le régime de retraite des cadres, lui permet de faire valoir ses droits à la retraite.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail en vertu de la disposition qui précède, elle doit en prévenir l'autre au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception en observant le délai-congé prévu à l'article 15 de la présente convention.

Le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, dans les conditions prévues au présent article, reçoit une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

- deux mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- cinq mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- six mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- sept mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- huit mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- neuf mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté ;
- dix mois de salaire après quarante ans d'ancienneté ;
- douze mois de salaire après quarante-cinq ans d'ancienneté ;
- quinze mois de salaire après cinquante ans d'ancienneté.

Au cas où un employé aurait été promu cadre, l'ancienneté est calculée en tenant compte du temps total passé dans l'entreprise.

La base de calcul de l'allocation de fin de carrière est celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

Délai-congé

Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Commission paritaire permanente de négociation et de conciliation

Article 17

En vigueur étendu

Fonctionnement, composition et réunions

La CPPNI peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « annexe spécifique » ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

La convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique a vocation, à terme, à être constituée d'un tronc commun et d'annexes spécifiques, elles-mêmes renvoyant possiblement à des sous-annexes.

Lorsque la CPPNI se réunira en formation « annexe spécifique », l'ordre du jour des discussions sera consacré à des thèmes ou des catégories de salariés

se rapportant aux annexes spécifiques des conventions collectives dont les champs sont fusionnés, citées dans le préambule du présent accord. Il en sera de même des sujets qui auront été, par accord entre les partenaires sociaux sur le nouveau champ, affectés à une annexe spécifique.

Composition :

La CPPNI, quelle que soit sa formation (formation plénière, annexe spécifique, interprétation et conciliation), est composée de deux collèges (1) :

- pour le collège « salariés », d'un nombre maximum de représentants par confédération ou unions syndicales représentatives dans le champ conventionnel fusionné et fixé à un maximum de quatre membres (1) ;

- pour le collège « employeurs », d'un nombre de représentants issus des syndicats patronaux représentatifs dans le nouveau champ conventionnel fusionné égal au nombre de représentants du collège « salariés » (1).

Lorsqu'elle se réunit en formation « annexe spécifique », la CPPNI se compose, pour chaque collège, de représentants issus des organisations statutairement habilitées à connaître des discussions inscrites à l'ordre du jour. (2)

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale.

Les parties conviennent de pouvoir inviter une personne en fonction des thèmes de discussion et de sa qualité ou de ses compétences.

Réunions :

La CPPNI se réunira en formation plénière au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, III du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

La CPPNI en sa formation « annexe spécifique » se réunira dès lors qu'elle le jugera nécessaire et autant de fois qu'il le faudra.

Les missions et fonctionnement de la CPPNI en sa formation « interprétation et conciliation » sont définis ci-dessous.

Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail :

1. Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de conventions, d'accords, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

2. Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche dans son nouveau champ conventionnel, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

La commission peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ces missions.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de repos quotidien, en matière de jours fériés, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (3)

Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris), soit à l'adresse : cppni.editions@sne.fr.

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 (code du travail, art. L. 2232-9, II, 3°). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

3. Missions d'interprétation et missions de conciliation

Mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI peut rendre un avis à la demande :

- d'une juridiction dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'un employeur ;
- d'un salarié.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

Le secrétariat de la commission est établi à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris).

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : cppni.editions@sne.fr. La demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

La commission peut (4) :

- émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés par mandat écrit. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix. Au total, les organisations syndicales disposeront de 6 voix maximum. Il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. (4)

- constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue par la convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales de la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

En cas d'interprétation portant sur une disposition relevant d'une annexe spécifique, seules les organisations patronales et syndicales représentatives ayant négocié les dispositions visées sont habilitées à siéger au sein de la commission d'interprétation et à y voter. (4)

À défaut d'avoir pu rendre un avis ou en cas d'égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission en sa formation interprétation.

Mission de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la CPPNI réunie en sa formation « conciliation » doit :

1. Examiner les différends d'ordre individuel en lien avec l'application d'une clause de la convention collective qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
2. Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui pourront lui être soumis.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans le mois suivant la réunion.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les pouvoirs de conciliation de la CPPNI ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au recours devant la juridiction compétente, pour trancher le différend.

Le recours à la CPPNI est signifié à chacune des confédérations ou unions syndicales représentatives et à chaque organisation patronale représentative par mail avec accusé de lecture. La CPPNI est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu aboutir, la CPPNI se réunit en vue d'examiner la possibilité de soumettre le différend à l'arbitrage, dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le recours à l'arbitrage et le choix de l'arbitre ne pourront être décidés qu'à l'unanimité des membres composant la commission.

4. Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Sont ainsi concernés, les conventions et accords d'entreprise, relatifs à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps ;
- au repos quotidien.

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

1° Les organisations syndicales représentatives constituent librement la composition de leur délégation devant participer aux réunions paritaires nationales.

2° Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de la branche :

- leurs heures d'absence, à ce titre n'entraînent aucune diminution de leur salaire ou de leurs droits à congés payés, et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats qu'ils détiennent dans leur entreprise ;
- leurs frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels leur sont remboursés, sur justificatifs selon le barème applicable dans l'entreprise qui les emploie, ou à défaut de barème, selon les montants forfaitaires en vigueur admis en exonération de charges sociales et fiscales.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative.

3° Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires nationales ne sont pas salariés d'entreprises, le remboursement de leurs frais peut faire l'objet d'un accord particulier.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(4) Les alinéas 13, 14 et 16 du paragraphe « mission d'interprétation » sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Dépôt légal

Article 18

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention collective, ainsi que de tous avenants ultérieurs, sera déposé *au conseil de prud'hommes de Paris (1)*, conformément aux dispositions du code du travail.

La convention entrera en vigueur dès que le dépôt légal aura été effectué.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Convention collective nationale du 14 juin 1979 relative aux salaires

Classification et salaires

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 40 du 30-10-2006 art. 1 en vigueur le 1-1-2007 BOCC 2007-5 étendu par arrêté du 27-6-2007 JORF 5-7-2007.

Agents de maîtrise

Coefficient 270

Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres.

Coefficient 285

Comptable 2e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert(e)-comptable.

Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) responsable du service de fabrication.

Coefficient 295

Assistant(e) du (de la) responsable et/ou du (de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(rice) immédiat(e) du (de la) responsable du service et/ou de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son (sa) supérieur(e).

Cadres

Première catégorie : cadres de commandement.

Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente.

Coefficient 310

Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du (de la) responsable du service ; si le nombre de salarié(e)s placé(e)s sous l'autorité du (de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à 3, son coefficient est majoré de 10 points.

Coefficient 340

Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droit, assure la marche de ce service.

Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée.

Coefficient 395

Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert(e)-comptable ou, le cas échéant, au (à la) chef comptable.

Coefficient 400

Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service.

Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) directeur(rice) administratif(ve).

Coefficient 500

Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise ; établit le bilan.

Coefficient 540

Directeur(rice) administratif(ve) et/ou financière et/ou juridique et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés.

Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).

Deuxième catégorie : cadres techniques.

Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité.

Coefficient 310

Agent technico-commercial(e) : collaborateur(rice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle.

Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique.

Coefficient 315

Secrétaire de direction : collaborateur(rice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du (de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(rice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son (sa) supérieur(e). La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de 2 langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de 3 langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires.

Coefficient 330

Responsable du service matériel d'orchestre : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.

Coefficient 385

Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des oeuvres du catalogue sous le contrôle du (de la) directeur(rice) des services artistiques.

Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les oeuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(rices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il (elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.

Coefficient 410

Responsable du service de rédaction-correction : est responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise.

Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.

Responsable du service copyright : connaît parfaitement les oeuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes.

Directeur(rice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(rices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs oeuvres.

Coefficient 430

Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes.

Responsable du service commercial : anime et encadre son service.

Directeur(rice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service.

Coefficient 475

Responsable du service fabrication : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(rice) commercial(e) et si le (la) responsable du service fabrication assure, par ailleurs, des fonctions commerciales.

Coefficient 515

Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du (de la)/des directeur(s)(rices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le (la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.

Coefficient 525

Directeur(rice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de l'entreprise.

Avenant n° 40 du 30 octobre 2006 relatif aux modifications de la classification

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDM),
Organisations de salariés	Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture CFDT-F3C ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes SNPELAC-CFTC,

Modifications de la classification

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (classification et salaires) est remplacée par le texte ci-après. Pour faciliter la mise en oeuvre de cette modification, un tableau synoptique des dispositions anciennes et nouvelles est joint au présent avenant.

(voir ce texte)

Modifications de la classification

Article 2

En vigueur étendu

Lorsque, en raison de la taille de l'entreprise qui l'emploie, une personne est chargée en permanence d'un travail répondant à plus d'une des définitions d'emploi ci-dessus, son coefficient hiérarchique et son salaire sont déterminés par la fonction à laquelle sont attribués le coefficient et le salaire le plus élevé.

Modifications de la classification

Article 3

En vigueur étendu

Au cas où le (la) salarié(e) percevrait un salaire supérieur au salaire prévu par la convention collective et ses avenants, l'augmentation du salaire conventionnel s'ajoutera néanmoins au salaire réel.

Modifications de la classification

Article 4

En vigueur étendu

Les salarié(e)s sous emploi au moment de l'entrée en vigueur de la révision du présent avenant sont reclassé(e)s, le cas échéant, en application des dispositions révisées. Dans aucun cas, le reclassement ne doit avoir pour effet d'attribuer à un(e) salarié(e) un coefficient inférieur à celui qui lui était attribué précédemment.

Modifications de la classification

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2007 pour les salarié(e)s dont les employeurs sont membres des chambres syndicales signataires et à la date de l'extension du présent avenant pour les salarié(e)s des autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Fait à Paris, le 30 octobre 2006.

Tableau synoptique

Modifications de la classification ANNEXE

En vigueur étendu

DISPOSITIONS NOUVELLES		DISPOSITIONS REMPLACÉES	
Coefficient		Coefficient	
AGENTS DE MAÎTRISE			
270	Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres	270	Agent de maîtrise ayant sous ses ordres du personnel ouvrier ou employé
285	Comptable 2e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert comptable. Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) responsable du service de fabrication.	285	Comptable 2e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de préparer le bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert(e)-comptable ; doit connaître le mécanisme de la répartition des droits d'auteur et pouvoir donner des directives, sous l'autorité du (de la) responsable du service répartition des droits d'auteur, aux employés(ées) chargés(ées) de calculer et répartir ces droits d'auteur. Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) responsable du service de fabrication.
295	Assistant(e) du (de la) responsable et/ou du (de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(rice) immédiat(e) du de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son (sa) supérieur(e).	295	Assistant(e) du responsable du service des relations publiques : collaborateur(rice) immédiat(e) du (de la) responsable des relations publiques, de l'attaché(e) de presse ou du (de la) responsable du catalogue ; prépare et réunit les éléments de son travail. Assistant(e) du (de la) responsable des services artistiques : même qualification que ci-dessus. Assistant(e) du (de la) responsable du service copyright : même qualification que ci-dessus. Assistant(e) du responsable du service du personnel : collaborateur(rice) immédiat(e) soit du chef du service du personnel, soit du chef d'entreprise.

DISPOSITIONS NOUVELLES		DISPOSITIONS REMPLACÉES	
Coefficient		Coefficient	
CADRES			
Première catégorie : cadres de commandement			
Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente :			
310	Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du (de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du (de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à 3, son coefficient est majoré de 10 points.	310	Sous-chef de service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail sous le contrôle d'un(e) responsable.
		315	Chef de comptabilité auxiliaire (sans agent de maîtrise sous son autorité) : effectue, surveille et coordonne les opérations comptables dont la responsabilité lui est confiée.

340	Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droit, assure la marche de ce service. Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée.	340	Chef du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droit, assure la marche de ce service. Chef de comptabilité auxiliaire (avec agent de maîtrise sous son autorité) : effectue, surveille et coordonne les opérations comptables dont la responsabilité lui est confiée.
395	Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert(e)-comptable ou, le cas échéant, au (à la) chef comptable.	395	Sous-chef de comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert(e)-comptable ou, le cas échéant, au chef de comptabilité générale.
400	Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service. Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) directeur(rice) administratif(ve).	400	Chef de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service. Chef du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentants dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du (de la) directeur(rice) administratif(ve).
500	Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise ; établit le bilan.	500	Chef de comptabilité générale : assure sous sa responsabilité l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont il/elle assure l'établissement.
540	Directeur(rice) administratif(ve) et/ou financier(-ère) et/ou juridique et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés. Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).	540	Directeur(rice) administratif(ve) et/ou financier(-ère) et/ou juridique Secrétaire général(e) : agent général de liaison entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à la structure de l'entreprise (conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).
Deuxième catégorie : cadres techniques			
Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité.			
310	Agent technico-commercial(e) : collaborateur(rice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle. Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique.	310	Agent technico-commercial(e) collaborateur(rice) du service commercial assurant le lien de services intérieurs avec la clientèle
315	Secrétaire de direction : collaborateur(rice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du (de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(rice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de 2 langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de 3 langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires.	315	Secrétaire de direction : collaborateur(rice) immédiat(e) d'un chef d'entreprise, d'un(e) administrateur(rice), d'un(e) secrétaire général(e) ou de toute autre personne assurant une responsabilité similaire ; prépare et réunit les éléments de travail de son chef, s'occupe des affaires et de la correspondance courantes, etc. Attaché(e) de presse : travaille directement sous l'autorité du (de la) directeur(rice) du service des relations publiques ou du chef d'entreprise ; chargé(e) en permanence de promouvoir les artistes, compositeurs et auteurs auprès des médias.
330	Responsable du service matériel d'orchestre : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.	330	Responsable du service orchestre : s'occupe des envois de musique aux musiciens, est chargé(e) des abonnements des chefs d'orchestre, des envois publicitaires de musique, de la correspondance avec les musiciens, etc. Reçoit les musiciens, tient un inventaire de la musique vendue ou distribuée gratuitement, est responsable d'une caisse concernant la musique vendue sur place, etc. Lecteur copiste (employé(e) en permanence).
		345	Secrétaire de direction bilingue collaborateur ur(rice) immédiat(e) d'un chef d'entreprise, d'un(e) administrateur(rice), d'un(e) secrétaire général(e) ou de toute autre personne assurant une responsabilité similaire, prépare et réunit les éléments de travail de son chef, s'occupe des affaires et de la correspondance courantes, etc. ; pratique une langue étrangère parlée et écrite Attaché(e) de presse bilingue : travaille directement sous l'autorité du (de la) directeur(rice) du service des relations publiques ou du chef d'entreprise ; chargé(e) en permanence de promouvoir les artistes, compositeurs et auteurs auprès des médias ; pratique une langue étrangère parlée et écrite.
		375	Secrétaire de direction trilingue collaborateur(rice) immédiat(e) d'un chef d'entreprise, d'un(e) administrateur(rice), d'un(e) secrétaire général(e) ou de toute autre personne assurant une responsabilité similaire, prépare et réunit les éléments de travail de son chef, s'occupe des affaires et de la correspondance courantes, etc. ; pratique deux langues étrangères parlées et écrites.

385	Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des oeuvres du catalogue sous le contrôle du (de la) directeur(rice) des services artistiques.	385	Responsable de catalogue : assure les contacts entre l'entreprise et les ayants droit en vue de l'exploitation de catalogues nationaux ou internationaux sous le contrôle du (de la) directeur(rice) des services artistiques. Fait sortir les enregistrements étrangers phonographiques. S'occupe de la diffusion de catalogues nationaux ou internationaux et obtient des versions locales. Connaît une langue étrangère parlée et écrite, utile dans le cadre de ses fonctions.
	Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les oeuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(rices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il/elle suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.		Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les oeuvres correspondant aux besoins des utilisateurs, prospecte et développe la clientèle, gère le stock de disques dont il/elle suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation. Responsable de la rédaction correction titulaire d'un diplôme supérieur de musique, responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par la société.
410	Responsable du service de rédaction correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise.	410	Responsable du service informatique capable d'établir des programmes informatiques ou d'adapter aux besoins de l'entreprise des programmes existants et de veiller au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.
	Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.		Arrangeur(se), orchestrateur(rice) (employé[e] en permanence).
	Responsable du service " copyright " : connaît parfaitement les oeuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes.		Responsable du service copyright : connaît à fond les oeuvres de son édition. Surveille et interprète les clauses des contrats, est chargé du dépôt des oeuvres à la SACEM, etc.
430	Directeur(rice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(rices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs oeuvres.	430	Directeur(rice) artistique : recherche des auteurs compositeurs et interprètes susceptibles d'apporter un matériel nouveau ou d'enregistrer celui-ci ; est à même de les orienter et de préparer les bases d'accords avec ces derniers. Assure la direction artistique des séances de répétition ou d'enregistrement (maquettes et disques du commerce) des oeuvres des différents catalogues. Etablit des contacts avec les entreprises de production en vue d'obtenir des enregistrements sonores.
	Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes.		Chef du service juridique : titulaire d'une maîtrise en droit ou d'un diplôme équivalent, capable de conseiller l'entreprise dans le domaine de son activité et de rédiger des actes.
430	Responsable du service commercial : anime et encadre son service	430	Responsable du service vente (ou du service commercial).
	Directeur(rice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service.		Directeur(rice) du service des relations publiques, publicité et promotion : est chargé(e) en permanence d'assurer les contacts avec les artistes et de suivre leur promotion ainsi que celle des oeuvres du fonds ; établit en outre des contacts avec les entreprises de production ainsi qu'avec les orchestres, théâtres, radios et télévisions.
475	Responsable du service fabrication : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(rice) commercial(e) et si le (la) responsable du service fabrication assure par ailleurs des fonctions commerciales.	475	Responsable du service de fabrication assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres facteurs des métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(rice) commercial(e).
515	Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du (de la)/des directeurs(rices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le (la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.	515	Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du/des directeurs artistiques, prépare les contrats en accord avec le chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques
525	Directeur(rice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société.	525	Directeur(rice) commercial(e).

Accord du 1er juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SNEP ; SNE ; CSDM ; SMA,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SUD culture ; SNAM CGT ; UNSA spectacle ; SNM FO ; FEC FO ; FCCS CFE-CGC ; FASAP FO ; SNELD CFE-CGC ; SNPEP FO ; UFICT-LC CGT ; SNLE CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, loi qui comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et à renforcer la négociation collective en leur sein.

Cet accord, suite à l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion des champs de l'édition de livres (IDCC n° 2121), de l'édition phonographique (IDCC 2770), des employés de l'édition de musique et des agents de maîtrise et cadres de l'édition de musique (IDCC 1194 et 1016) a pour finalité de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) commune aux quatre champs précités s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la nouvelle branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, dans le prolongement de la signature en date du 19 décembre 2018 de l'accord de regroupement desdites branches et de l'arrêté de fusion du 19 avril 2019.

Le présent accord vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la CPPNI de l'édition de livres mise en place suivant accord en date du 4 octobre 2018 et à la CPPNI de l'édition phonographique mise en place suivant accord en date du 20 décembre 2018.

Ainsi, le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions des accords précités, soit des accords préexistants relatifs à la mise en place d'une CPPNI dans l'édition de livres et dans l'édition phonographique ainsi que l'article 20 de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique et son annexe II, l'article 17 de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et son annexe II relatifs à la mise en place de commissions paritaires de conciliation de l'édition de musique.

La CPPNI, sur la base des dispositions définies ci-après, pourra adopter un règlement intérieur destiné à apporter toute précision nécessaire à sa composition et à son fonctionnement.

Fonctionnement, composition et réunions

Article 2

En vigueur étendu

Fonctionnement :

La CPPNI peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « annexe spécifique » ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

La convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique a vocation, à terme, à être constituée d'un tronc commun et d'annexes spécifiques, elles-mêmes renvoyant possiblement à des sous-annexes.

Lorsque la CPPNI se réunira en formation « annexe spécifique », l'ordre du jour des discussions sera consacré à des thèmes ou des catégories de salariés se rapportant aux annexes spécifiques des conventions collectives dont les champs sont fusionnés, citées dans le préambule du présent accord. Il en sera de même des sujets qui auront été, par accord entre les partenaires sociaux sur le nouveau champ, affectés à une annexe spécifique.

Composition :

La CPPNI, quelle que soit sa formation (formation plénière, annexe spécifique, interprétation et conciliation), est composée de deux collèges (1) :

- pour le collège « salariés », d'un nombre maximum de représentants par confédération ou unions syndicales représentatives dans le champ conventionnel fusionné et fixé à un maximum de quatre membres (1) ;

- pour le collège « employeurs », d'un nombre de représentants issus des syndicats patronaux représentatifs dans le nouveau champ conventionnel fusionné égal au nombre de représentants du collège « salariés » (1).

Lorsqu'elle se réunit en formation « annexe spécifique », la CPPNI se compose, pour chaque collège, de représentants issus des organisations statutairement habilitées à connaître des discussions inscrites à l'ordre du jour. (2)

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale.

Les parties conviennent de pouvoir inviter une personne en fonction des thèmes de discussion et de sa qualité ou de ses compétences.

Réunions :

La CPPNI se réunira en formation plénière au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, III du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

La CPPNI en sa formation « annexe spécifique » se réunira dès lors qu'elle le jugera nécessaire et autant de fois qu'il le faudra.

Les missions et fonctionnement de la CPPNI en sa formation « interprétation et conciliation » sont définis ci-dessous article 3.3.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Missions

Article 3

En vigueur étendu

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail :

Négociation de la convention collective

Article 3.1

En vigueur étendu

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de conventions, d'accords, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

Missions d'intérêt général

Article 3.2

En vigueur étendu

La CPPNI représente la branche dans son nouveau champ conventionnel, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

La commission peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ces missions.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps

de travail, en matière de repos quotidien, en matière de jours fériés, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris), soit à l'adresse : cppni.editions@sne.fr.

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 (code du travail, art. L. 2232-9, II, 3°). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Missions d'interprétation et missions de conciliation

Article 3.3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions annulent et remplacent les dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 4 octobre 2018 portant création de la CPPNI de l'édition et de l'article 3.3 de l'accord du 20 décembre 2018 portant création de la CPPNI de l'édition phonographique, les dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique et son annexe II, et les dispositions de l'article 17 de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et son annexe II relatifs à la mise en place de commissions paritaires de conciliation de l'édition de musique.

Mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI peut rendre un avis à la demande :

- d'une juridiction dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'un employeur ;
- d'un salarié.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

Le secrétariat de la commission est établi à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris).

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : cppni.editions@sne.fr. La demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

La commission peut (1) :

- émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés par mandat écrit. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix. Au total, les organisations syndicales disposeront de 6 voix maximum. Il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. (1)

- constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue par la convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales de la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

En cas d'interprétation portant sur une disposition relevant d'une annexe spécifique, seules les organisations patronales et syndicales représentatives ayant négocié les dispositions visées sont habilitées à siéger au sein de la commission d'interprétation et à y voter. (1)

À défaut d'avoir pu rendre un avis ou en cas d'égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission en sa formation interprétation.

Mission de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la CPPNI réunie en sa formation « conciliation » doit :

1. Examiner les différends d'ordre individuel en lien avec l'application d'une clause de la convention collective qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
2. Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui pourront lui être soumis.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans le mois suivant la réunion.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les pouvoirs de conciliation de la CPPNI ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au recours devant la juridiction compétente, pour trancher le différend.

Le recours à la CPPNI est signifié à chacune des confédérations ou unions syndicales représentatives et à chaque organisation patronale représentative par mail avec accusé de lecture. La CPPNI est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu aboutir, la CPPNI se réunit en vue d'examiner la possibilité de soumettre le différend à l'arbitrage, dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le recours à l'arbitrage et le choix de l'arbitre ne pourront être décidés qu'à l'unanimité des membres composant la commission.

(1) Les alinéas 13, 14 et 16 du paragraphe « mission d'interprétation » sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Article 3.4

En vigueur étendu

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Sont ainsi concernés, les conventions et accords d'entreprise, relatifs à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps ;
- au repos quotidien.

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

Article 4

En vigueur étendu

1° Les organisations syndicales représentatives constituent librement la composition de leur délégation devant participer aux réunions paritaires nationales.

2° Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de la branche :

- leurs heures d'absence, à ce titre n'entraînent aucune diminution de leur salaire ou de leurs droits à congés payés, et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats qu'ils détiennent dans leur entreprise ;

- leurs frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels leur sont remboursés, sur justificatifs selon le barème applicable dans l'entreprise qui les emploie, ou à défaut de barème, selon les montants forfaitaires en vigueur admis en exonération de charges sociales et fiscales.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative.

3° Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires nationales ne sont pas salariés d'entreprises, le remboursement de leurs frais peut faire l'objet d'un accord particulier.

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Bien que le présent accord ait notamment pour objectif de privilégier la participation des élus ou des salariés des TPE/PME à la négociation de branche, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le présent accord a pour objet le développement du dialogue social et de la négociation au sein de la nouvelle branche, au bénéfice de toutes les entreprises de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, quelle que soit leur taille, et de leurs salariés.

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité extension, adhésion, révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche, non-signataires du présent accord.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'une notification aux parties signataires, d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera alors notifiée aux signataires et fera l'objet d'un dépôt. (1)

Le présent accord sera révisé ou dénoncé conformément au code du travail.

Chacune des parties signataires du présent accord en assurera la publicité nécessaire pour faire connaître le rôle, les missions et les travaux de la CPPNI de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique et ce, dès la signature de l'accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Avenant n° 34 du 6 février 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres et techniciens du livre et des industries annexes FFTEL-CGT ; Le syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP) Force ouvrière ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 0,7 % le 1er mars 2002 ;
- de 0,7 % le 1er septembre 2002.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 32,06 F au 1er mars 2002 ;
- 32,50 F au 1er septembre 2002.

III. - Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera effectué lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au début du mois de décembre 2002.

Avenant n° 22 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP) Force ouvrière ; La fédération communication et culture CFDT-FTILAC ; Le syndicat national du personnel, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002 (1)

En vigueur étendu

il est rappelé que dans le cadre de l'avenant n° 21 signé par les parties le 6 février 2002, il a été convenu que les salaires conventionnels sont augmentés de

0,7 % au 1er mars 2002 et de 0,7 % au 1er octobre 2002 ; toutefois, la valeur du point avait été exprimée en francs au lieu d'être exprimée en euros, ce qu'il convient aujourd'hui de rectifier, le présent avenant se substituant ainsi à l'avenant n° 21, en conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 0,7 % le 1er mars 2002 ;
- de 0,7 % le 1er septembre 2002.

La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 9,30 Euros le 1er mars 2002 ;
- 9,37 Euros le 1er septembre 2002.

Les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera effectué lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au début du mois de décembre 2002.

Fait à Paris, le 11 avril 2002.

(1) Dispositions de l'avenant n° 22 du 11 avril 2002 relatif aux salaires conventionnels et à la valeur du point à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instaurant une garantie de rémunération mensuelle et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 6 janvier 2003, art. 1er).

Avenant n° 35 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP) Force ouvrière ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002

En vigueur étendu

il est rappelé que, dans le cadre de l'avenant n° 34 signé par les parties le 6 février 2002, il a été convenu que les salaires conventionnels sont augmentés de 0,7 % au 1er mars 2002 et de 0,7 % au 1er octobre 2002. Toutefois, la valeur du point avait été exprimée en francs au lieu d'être exprimée en euros, ce qu'il convient aujourd'hui de rectifier, le présent avenant se substituant ainsi à l'avenant n° 34.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 0,7 % le 1er mars 2002 ;
- de 0,7 % le 1er septembre 2002.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 4,92 Euros le 1er mars 2002 ;
- 4,95 Euros le 1er septembre 2002.

III. - Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera effectué lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au début du mois de décembre 2002.

Fait à Paris, le 11 avril 2002.

Avenant n° 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

Salaires

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 1,0 % rétroactivement au 1er avril 2006 ;
- de 0,8 % le 1er septembre 2006.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 5,26 € rétroactivement au 1er avril 2006 ;
- 5,30 € au 1er septembre 2006.

III. - Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera dressé lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au mois de janvier 2007.

Fait à Paris, le 9 mai 2006.

Avenant n° 41 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication FILPAC-CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 0,8 % rétroactivement au 1er avril 2007 ;
- de 0,5 % le 1er octobre 2007.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 5,34 € rétroactivement au 1er avril 2007 ;
- 5,37 € au 1er octobre 2007.

III. - Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera dressé lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au mois de janvier 2008.

Avenant n° 42 du 28 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 1,4 % le 1er avril 2008 ;
- de 0,6 % le 1er octobre 2008.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 5,45 € au 1er avril 2008 ;
- 5,48 € au 1er octobre 2008.

III. - Les parties conviennent de se réunir de nouveau le 15 décembre 2008 à 15 heures au siège de la CSDEM, 62, rue Blanche, 75009 Paris.

Avenant n° 43 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	La fédération des industries du livre du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 1,1 % le 1er mars 2009 ;
- de 0,9 % le 1er septembre 2009.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 5,54 € au 1er mars 2009 ;
- 5,59 € au 1er septembre 2009.

III. - Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois de décembre 2009.

Avenant n° 44 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010

Signataires	
Organisations patronales	La CEMF ; La CSDEM,
Organisations de salariés	L'UFICT-LC CGT ; Le SNPEP FO ; Le SNPELAC CFTC,

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés de 0,5 % le 1er juin 2010.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit : 5,62 € au 1er juin 2010.

III. - Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois de septembre 2010.

Fait à Paris, le 20 janvier 2010.

Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et 1er avril 2011

Signataires	
Organisations patronales	La CEMF ; La CSDEM,
Organisations de salariés	Le SNPEP FO,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe II

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CEMF ; La CSDEM,
Organisations de salariés	Le SNPEP FO,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexes

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition de musique (CSDEM).
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés de la presse et du livre (SNEPL) CGT ; Le syndicat national du personnel de l'édition et de la librairie et des activités connexes CFTC ; Le syndicat Force ouvrière du personnel de l'édition et de la librairie CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les rapports entre employeurs et employés de l'édition de musique ont été réglés le 19 février 1946 par un contrat collectif de travail que les parties signataires de la présente convention collective sont convenues d'abroger pour le remplacer par le texte qui suit afin de tenir compte aussi bien de l'évolution de la vie sociale au cours des trente-six dernières années que de la signature de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique, intervenue le 14 juin 1979.

Les négociations paritaires aboutissant à la signature de la présente convention font l'objet de procès-verbaux approuvés par les organisations signataires et conservés dans leurs archives ; en cas de différend sur l'interprétation de la convention, les parties se référeront en premier lieu à ces procès-verbaux.

Objet de la convention et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre employeurs et employés des maisons d'édition de musique graphique établies sur le territoire de la France métropolitaine.

Durée, révision

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Toute demande de révision devra être notifiée par la partie intéressée aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception, en joignant à la lettre de notification un texte de remplacement.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions.

Avenants

Article 3

En vigueur étendu

Tout avenant à la présente convention acquerra la même valeur et le même champ d'application que celle-ci.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut avoir pour effet d'apporter des restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis par un employé ou par le personnel d'une entreprise.

Engagement, période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail à temps partiel, contrats de travail à durée déterminée

Article 6

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée sont soumis à la législation et à la réglementation en vigueur.

Secret professionnel

Article 7

En vigueur étendu

L'employé est tenu au secret professionnel.

Il a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements relatifs à l'activité professionnelle de l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qui sont de nature à porter préjudice à celle-ci.

Salaires

Article 8

En vigueur étendu

La classification et la définition des emplois et le barème des appointements minima s'y rapportant sont déterminés en annexe I à la présente convention.

L'employeur est libre de verser des primes ou d'autres gratifications en dehors de celles prévues par la loi ou une convention collective.

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 3 du 1-3-1985

La classification et la définition des emplois et le barème des appointements minima s'y rapportant sont déterminés en annexe I à la présente convention.

L'employeur est libre de verser des primes ou d'autres gratifications en dehors de celles prévues par la loi ou une convention collective.

Après un an de présence dans l'entreprise, les employés ont droit à une rémunération supplémentaire dite treizième mois, payable en une ou deux fois, basée sur un douzième ou un sixième du salaire et des compléments de rémunération perçus par l'employé pendant la période de référence de douze ou de six mois, à l'exception de toute gratification exceptionnelle et du treizième mois et à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail.

Travaux pénibles

Article 9

En vigueur étendu

Les appointements déterminés en annexe I à la présente convention collective sont majorés de 7 % pour les employés travaillant en sous-sol pendant les deux tiers au moins de leur temps de travail.

Prime d'ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 5 du 31-1-1986 étendu par arrêté du 31-7-1986 JORF 9 août 1986

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail des femmes et des jeunes

Article 11

En vigueur étendu

La présente convention s'applique indistinctement aux employés de l'un et l'autre sexes, sans considération d'âge. Les femmes remplissant les conditions requises pourront, au même titre que les hommes, accéder à tous les emplois, sans discrimination dans les classifications ou les rémunérations, le tout sous réserve de l'application en leur faveur des dispositions légales ou réglementaires.

Travail des handicapés

Article 12

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées et des mutilés de guerre.

Il ne sera pas fait d'abattement de salaire pour ces catégories de personnel.

Egalité de traitement en faveur des étrangers

Article 12-1

En vigueur étendu

L'emploi des étrangers se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'égalité de traitement par rapport à la main-d'œuvre d'origine française ; les employeurs s'efforceront, dans la mesure compatible avec l'organisation du travail, de faciliter aux intéressés le respect de leurs coutumes et traditions fondamentales ; ces dispositions pourront faire l'objet d'accords particuliers entre les représentants du personnel et les employeurs concernés.

Remplacement, mutation, promotion

Article 13

En vigueur étendu

Le remplacement temporaire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Le remplacement temporaire effectué dans un poste de classification inférieure n'entraîne ni changement de classification, ni réduction d'appointements. Un remplacement temporaire ne peut excéder six mois continus ou discontinus dans le courant de l'année.

Lorsque le remplacement dans un poste de classification supérieure est d'une durée égale ou supérieure à un mois dans l'année, l'employé reçoit pour la durée totale du remplacement, et indépendamment de son salaire réel, un complément de salaire équivalent à la différence entre les deux salaires tels que prévus par la présente convention. Toute mutation entraînant un changement dans la classification ou dans les fonctions de l'employé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite de l'employeur. Si ce changement comporte une modification essentielle du contrat de travail, l'intéressé disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse. En cas d'acceptation d'un emploi à salaire inférieur, il aura droit à une indemnité calculée, en temps, comme l'indemnité de licenciement, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, tels que prévus par la présente convention. En cas de refus, son cas sera assimilé au licenciement par l'employeur et réglé comme tel.

Toute promotion fait l'objet d'un avenant à la lettre d'engagement ou au contrat de travail.

Congés payés annuels

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 13 du 26-11-1992 étendu par arrêté du 22-6-1993 JORF 1-7-1993

Les employés ont droit annuellement à un congé payé de deux jours et demi ouvrables par mois entier de présence au cours de la première année de leur présence dans l'entreprise, soit :

- après un mois de présence : 2,5 jours ouvrables ;
- après deux mois de présence : 5 jours ouvrables ;
- après trois mois de présence : 7,5 jours ouvrables ;
- après quatre mois de présence : 10 jours ouvrables ;
- après cinq mois de présence : 12,5 jours ouvrables ;
- après six mois de présence : 15 jours ouvrables ;
- après sept mois de présence : 17,5 jours ouvrables ;
- après huit mois de présence : 20 jours ouvrables ;
- après neuf mois de présence : 22,5 jours ouvrables ;
- après dix mois de présence : 25 jours ouvrables ;
- après onze mois de présence : 27,5 jours ouvrables ;
- après douze mois de présence : 30 jours ouvrables.

Après un an de présence dans l'entreprise, les employés ont droit à 32 jours de congés payés par an.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à l'alinéa précédent n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sauf accord particulier, le congé principal, qui ne peut être supérieur à vingt-six jours ouvrables, est pris en une seule fois et le départ en congé doit avoir lieu durant la période du 1er mai au 30 septembre.

Le congé restant ne pourra en aucun cas être accolé au congé principal et sera pris de préférence pendant la période de moindre activité.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Sont seuls considérés comme jours non ouvrables les dimanches et jours fériés légaux. Si toutefois le samedi n'est pas travaillé et l'employé part en congé en fin de semaine, le lundi suivant sera compté comme premier jour de congé.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les congés exceptionnels pour événement de famille (art. 15), les absences pour accident du travail ou maternité survenus avant et/ou pendant le congé ne seront pas déduits du congé annuel.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L223-4 du code du travail.

Congés exceptionnels pour événement de famille

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 6 du 1-6-1987 étendu par arrêté du 26-4-1988 JORF 6-5-1988

En dehors des congés annuels prévus par la présente convention et d'éventuels congés accordés en vertu de dispositions légales les événements de famille suivants donnent droit à un congé payé exceptionnel :

- mariage de l'employé : cinq jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : quatre jours ;
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant un frère, une soeur, un ascendant ou descendant direct, décès des parents du conjoint : un jour.

Il pourra être tenu compte des délais de route.

Ces congés sont pris au moment même où ils sont justifiés par l'événement de famille. Si le décès d'un parent ouvrant droit à un congé exceptionnel survient pendant que l'employé se trouve déjà en congé normal, l'employé conserve le droit au solde de son congé normal qu'il devra prendre dans le mois suivant la date de reprise du travail.

Maladie et accident du travail

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 6 du 1-6-1987 étendu par arrêté du 26-4-1988 JORF 6-5-1988

Les absences justifiées par accident du travail ou maladie dûment constatés par certificat médical n'entraînent pas la rupture mais seulement la suspension du contrat de travail. Le certificat médical doit être adressé à l'employeur dès qu'il a été délivré et celui-ci peut exiger une contre-visite médicale.

L'obligation, pour la bonne marche de l'entreprise, de pourvoir au remplacement de l'employé ne peut entraîner la rupture du contrat de travail qu'après une absence continue de six mois ou après plusieurs absences totalisant six mois au cours d'une période de douze mois. La rupture pour maladie prolongée équivaut alors à un cas de force majeure, mais elle donne néanmoins lieu au paiement de la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement (1). L'obligation de remplacement est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'observation de la procédure légale (2).

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois d'absence, sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance obligatoire (3).

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne sont soumises à aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'accident du travail.

Si plusieurs absences pour maladie surviennent au cours d'une même année civile, la durée du paiement ne peut excéder la période prévue ci-dessus.

Au retour de l'absence occasionnée par maladie ou accident du travail et sauf rupture du contrat de travail dans les conditions précisées ci-dessus, l'employé reconnu médicalement apte à reprendre son travail est réintégré dans son emploi et dans tous ses droits. Les périodes d'absence ainsi justifiées comptent dans le calcul de l'ancienneté.

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-6 et suivants du code du travail. (2) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-9 et R122-1 du code du travail, et de la loi n°

Départ en retraite

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 9-12-1994 BOCC 95-8 étendu par arrêté du 11-4-1995 JORF 23-4-1995.

Le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes, lorsque l'employé a atteint l'âge qui, en vertu des dispositions légales, lui permet de faire valoir ses droits à la retraite (1).

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail *en vertu de la disposition qui précède (2)*, elle doit en prévenir l'autre à moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, en observant le délai-congé prévu à l'article 18 de la présente convention et les règles légales.

L'employé prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, dans les conditions prévues au présent article, reçoit une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

- un mois de salaire après cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- deux mois et demi de salaire après dix ans de présence dans l'entreprise ;
- trois mois et demi de salaire après quinze ans de présence dans l'entreprise ;
- cinq mois de salaire après vingt ans de présence dans l'entreprise ;
- cinq mois et demi de salaire après vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- six mois et demi de salaire après trente ans de présence dans l'entreprise ;
- sept mois de salaire après trente-cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- huit mois de salaire après quarante ans de présence dans l'entreprise ;
- dix mois de salaire après quarante-cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- douze mois de salaire après cinquante ans de présence dans l'entreprise.

La base de calcul de l'allocation de fin de carrière est celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Délai-congé

Article 18

En vigueur étendu

Le délai-congé réciproque est d'un mois pour les employés ayant jusqu'à deux années d'ancienneté, et de deux mois pour les autres employés.

La partie qui prend l'initiative du congé doit le signifier par lettre recommandée avec avis de réception, dans le cadre des dispositions légales. La date de la présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé (1).

Sauf dispense de l'employeur, l'employé est tenu de rester présent au travail pendant toute la durée du délai-congé. Pendant le délai-congé, et jusqu'au moment où il aura trouvé un nouvel emploi, l'employé est autorisé à s'absenter deux heures chaque jour (demi-journées exceptées), sans perte de salaire, afin de rechercher du travail. Les absences sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

Dès qu'il aura trouvé un emploi, l'employé sera tenu d'en informer l'employeur et n'aura plus droit aux deux heures journalières d'absence.

En cas d'inobservation du délai-congé par l'une des parties, l'autre partie sera en droit de demander un indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai-congé restant à courir.

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-14 et suivants du code du travail.

Indemnité de licenciement

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Commission paritaire permanente de négociation et de conciliation

Article 20

En vigueur étendu

Fonctionnement, composition et réunions

La CPPNI peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « annexe spécifique » ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

La convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique a vocation, à terme, à être constituée d'un tronc commun et d'annexes spécifiques, elles-mêmes renvoyant possiblement à des sous-annexes.

Lorsque la CPPNI se réunira en formation « annexe spécifique », l'ordre du jour des discussions sera consacré à des thèmes ou des catégories de salariés se rapportant aux annexes spécifiques des conventions collectives dont les champs sont fusionnés, citées dans le préambule du présent accord. Il en sera de même des sujets qui auront été, par accord entre les partenaires sociaux sur le nouveau champ, affectés à une annexe spécifique.

Composition :

La CPPNI, quelle que soit sa formation (formation plénière, annexe spécifique, interprétation et conciliation), est composée de deux collèges (1) :

- pour le collège « salariés », d'un nombre maximum de représentants par confédération ou unions syndicales représentatives dans le champ conventionnel fusionné et fixé à un maximum de quatre membres (1) ;
- pour le collège « employeurs », d'un nombre de représentants issus des syndicats patronaux représentatifs dans le nouveau champ conventionnel fusionné égal au nombre de représentants du collège « salariés » (1).

Lorsqu'elle se réunit en formation « annexe spécifique », la CPPNI se compose, pour chaque collège, de représentants issus des organisations statutairement habilitées à connaître des discussions inscrites à l'ordre du jour. (2)

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale.

Les parties conviennent de pouvoir inviter une personne en fonction des thèmes de discussion et de sa qualité ou de ses compétences.

Réunions :

La CPPNI se réunira en formation plénière au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, III du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

La CPPNI en sa formation « annexe spécifique » se réunira dès lors qu'elle le jugera nécessaire et autant de fois qu'il le faudra.

Les missions et fonctionnement de la CPPNI en sa formation « interprétation et conciliation » sont définis ci-dessous.

Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail :

1. Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de conventions, d'accords, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

2. Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche dans son nouveau champ conventionnel, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

La commission peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ces missions.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de repos quotidien, en matière de jours fériés, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (3)

Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris), soit à l'adresse : cppni.editions@sne.fr.

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 (code du travail, art. L. 2232-9, II, 3°). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

3. Missions d'interprétation et missions de conciliation

Mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI peut rendre un avis à la demande :

- d'une juridiction dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'un employeur ;
- d'un salarié.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

Le secrétariat de la commission est établi à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris).

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : cppni.editions@sne.fr. La demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

La commission peut (4) :

- émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés par mandat écrit. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix. Au total, les organisations syndicales disposeront de 6 voix maximum. Il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. (4)

- constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue par la convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales de la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

En cas d'interprétation portant sur une disposition relevant d'une annexe spécifique, seules les organisations patronales et syndicales représentatives ayant négocié les dispositions visées sont habilitées à siéger au sein de la commission d'interprétation et à y voter. (4)

À défaut d'avoir pu rendre un avis ou en cas d'égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission en sa formation interprétation.

Mission de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la CPPNI réunie en sa formation « conciliation » doit :

1. Examiner les différends d'ordre individuel en lien avec l'application d'une clause de la convention collective qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
2. Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui pourront lui être soumis.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans le mois suivant la réunion.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les pouvoirs de conciliation de la CPPNI ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au recours devant la juridiction compétente, pour trancher le différend.

Le recours à la CPPNI est signifié à chacune des confédérations ou unions syndicales représentatives et à chaque organisation patronale représentative par mail avec accusé de lecture. La CPPNI est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu aboutir, la CPPNI se réunit en vue d'examiner la possibilité de soumettre le différend à l'arbitrage, dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le recours à l'arbitrage et le choix de l'arbitre ne pourront être décidés qu'à l'unanimité des membres composant la commission.

4. Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Sont ainsi concernés, les conventions et accords d'entreprise, relatifs à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps ;
- au repos quotidien.

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

1° Les organisations syndicales représentatives constituent librement la composition de leur délégation devant participer aux réunions paritaires nationales.

2° Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de la branche :

- leurs heures d'absence, à ce titre n'entraînent aucune diminution de leur salaire ou de leurs droits à congés payés, et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats qu'ils détiennent dans leur entreprise ;
- leurs frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels leur sont remboursés, sur justificatifs selon le barème applicable dans l'entreprise qui les emploie, ou à défaut de barème, selon les montants forfaitaires en vigueur admis en exonération de charges sociales et fiscales.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative.

3° Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires nationales ne sont pas salariés d'entreprises, le remboursement de leurs frais peut faire l'objet d'un accord particulier.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(4) Les alinéas 13, 14 et 16 du paragraphe « mission d'interprétation » sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Dépôt légal

Article 21

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention collective, ainsi que tous avenants ultérieurs, sera déposé à la direction départementale du travail de Paris, conformément aux dispositions du code du travail. La convention entrera en vigueur dès que le dépôt légal aura été effectué.

Convention collective nationale du 15 avril 1982 relative à la classification et salaires

Classification et salaires

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 30-10-2006 art. 1 en vigueur le 1-1-2007 BOCC 2007-5 étendu par arrêté du 27-6-2007 JORF 5-7-2007.

Catégorie A

Niveau 1

Coefficient 122

Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté).

Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux).

Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).

Niveau 2

Coefficient 124

Aide-magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le [la] magasinier[ère] dans ses travaux).

Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).

Catégorie B

Niveau 1

Coefficient 126

Assistant(e) caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du [de la] caissier[ère]).

Coursier(ère)-livreur(se)-chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le [la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).

Empaqueteur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur et d'assurer l'expédition du courrier).

Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages).

Standardiste-réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).

Niveau 2

Coefficient 128

Vendeur(se) assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).

Facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients).

Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique ni de comptabilité).

Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).

Catégorie C

Coefficient 132

Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide-comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).

Employé(e) du service copyright (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[tte] dernier[ère]).

Employé(e) du service répartition des droits d'auteur (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[tte] dernier[ère]).

Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).

Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).

Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le [la] secrétaire dans ses fonctions)

Catégorie D

Niveau 1

Coefficient 135

Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).

Employé(e) du service matériel d'orchestre (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du [de la] responsable du service ou de son assistant[e]).

Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).

Employé(e) du service fabrication (employé[e] qui assiste le [la] technicien[ne] de fabrication, le [la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).

Niveau 2

Coefficient 140

Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le [la] chef d'entreprise ou le [la] cadre auquel [à laquelle] il [elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son [sa] supérieur[e] ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).

Catégorie E

Coefficient 145

Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).

Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).

Employé(e) principal(e) du service matériel d'orchestre (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).

Catégorie F

Coefficient 160

Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[rice] immédiat[e] d'un[e] responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son [sa] supérieur[e]).

Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes).

Avenant n° 27 du 30 octobre 2006 portant modifications de la classification

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	La fédération des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

Modifications de la classification

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I de la convention collective nationale des employé(e)s de l'édition de musique (classification et salaires) est remplacée par le texte ci-après. Pour faciliter la mise en oeuvre de cette modification, un tableau synoptique des dispositions anciennes et nouvelles est joint au présent avenant.

(voir ce texte)

Modifications de la classification

Article 2

En vigueur étendu

Lorsque, en raison de la taille de l'entreprise qui l'emploie, une personne est chargée en permanence d'un travail répondant à plus d'une des définitions d'emploi ci-dessus, son coefficient hiérarchique et son salaire sont déterminés par la fonction à laquelle sont attribués le coefficient et le salaire le plus élevé.

Modifications de la classification

Article 3

En vigueur étendu

Au cas où l'employé(e) percevrait un salaire supérieur au salaire prévu par la convention collective et ses avenants, l'augmentation du salaire conventionnel s'ajoutera néanmoins au salaire réel.

Modifications de la classification

Article 4

En vigueur étendu

Les salarié(e)s sous emploi au moment de l'entrée en vigueur de la révision du présent avenant sont reclassé(e)s, le cas échéant, en application des dispositions révisées. Dans aucun cas, le reclassement ne doit avoir pour effet d'attribuer à un(e) salarié(e) un coefficient inférieur à celui qui lui était attribué précédemment.

Modifications de la classification

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2007 pour les salarié(e)s dont les employeurs sont membres des chambres syndicales signataires et à la date de l'extension du présent avenant pour les salarié(e)s des autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Fait à Paris, le 30 octobre 2006.

**Tableau synoptique
Modifications de la classification ANNEXE**

En vigueur étendu

NOUVELLES DISPOSITIONS			ANCIENNES DISPOSITIONS		
Niveau	Coefficient		Niveau	Coefficient	
Catégorie A					
1	122	Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté)	1	105	Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté)
		Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux)			Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux)
		Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage)			Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage)
2	124	Aide-magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le [la] magasinier[ère] dans ses travaux)	2	110	Aide-magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le [la] magasinier[ère] dans ses travaux)
		Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples)			Hôtesse/garçon de bureau (employé[e] chargé[e] de recevoir le public, de le renseigner, d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier).
Catégorie B					
1	126	Assistant(e) caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du [de la] caissier[ère])	1	115	Aide-caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du [de la] caissier[ère])
		Coursier(ère) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le [la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier)			Coursier(ère)-livreur(se)-chauffeur (employé[e] chargé[e] des courses, des liaisons et des transports usuels de l'entreprise, plis, échantillons, paquets), sans responsabilité d'encaissement ou de paiement en espèces. Les indemnités pour utilisation du véhicule fourni par le (la) coursier(ère) feront l'objet d'un contrat particulier
		Emballleur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier)			Emballleur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au (à la) transporteur(se), et d'assurer l'expédition du courrier)
		Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages)			Reprographe adressographe (employé[e] qui prépare les adresses des envois et/ou effectue des travaux de reproduction de documents ou ouvrages)
		Standardiste-réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs)			Standardiste-réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs)
2	128	Vendeur(se) assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e])	2	120	Aide vendeur(se) (employé[e] capable d'effectuer certaines ventes sous la responsabilité du [de la] vendeur[se])
		Facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients)			Chauffeur (employé[e] ayant la charge de conduire les voitures de direction ou d'administration et capable d'effectuer des dépannages élémentaires à l'exclusion des interventions devant relever des mécaniciens)
		Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité)			Débitrice(trice) - facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de faire les débits et factures des clients)
		Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [t]te dernier[ère])			Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau simples ne nécessitant pas de connaissances spéciales ni comptables, ayant une certaine connaissance des besoins du service, peut être chargé[e] d'effectuer des travaux simples de dactylographie). Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives de son chef ou de l'assistant[e] de ce [t]te dernier[ère]). Opérateur(trice) de saisie (capable de pratiquer la saisie de données sur ordinateur)
Catégorie C					

	132	<p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable)</p> <p>Employé(e) du service copyright (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[re])</p> <p>Employé(e) du service répartition des droits d'auteur (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère])</p> <p>Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks)</p> <p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages)</p> <p>Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le [la] secrétaire dans ses fonctions)</p>	1	125	<p>Chauffeur-livreur (employé[e] chargé[e] exclusivement de la livraison des marchandises ; est appelé[e] à participer si nécessaire à la manutention du contenu de son véhicule sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces)</p> <p>Dactylographe (employé[e] possédant un diplôme de dactylographie ou une aptitude équivalente ; peut être chargé[e] de dactylographie de textes enregistrés sur magnétophone)</p>
Catégorie D					
1	135	<p>Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes)</p> <p>Employé[e] du service " Matériel d'orchestre " (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du [de la] responsable du service ou de son assistant[e])</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client)</p> <p>Employé[e] du service de fabrication (employé[e] qui assiste le [la] technicien[ne] de fabrication, le [la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e])</p>	1	135	<p>Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes)</p> <p>Employé(e) du service orchestre et théâtres (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre et de théâtre selon les directives de son chef)</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client)</p> <p>Employé(e) du service de fabrication (employé[e] qui assiste le [la] technicien[ne] de fabrication ou, à défaut, le [la] responsable du service de fabrication)</p>
2	140	<p>Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le [la] chef d'entreprise ou le [la] cadre auquel il [elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents)</p>	2	140	<p>Catalographe (employé[e] préparant et établissant les catalogues et leur mise à jour ; capable de corriger les épreuves de ces catalogues).</p> <p>Secrétaire-sténodactylographe (employé[e] possédant la qualification de sténographe-dactylographe collaborant à des tâches diverses avec le chef d'entreprise ou le cadre auquel il/[elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son chef ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents)</p>
Catégorie E					
	145	<p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires)</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (vendeur(se)/employé(e) connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients sur leurs choix)</p> <p>Employé(e) principal(e) du service " Matériel d'orchestre " (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix)</p>		145	<p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires)</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix)</p> <p>Employé(e) principal(e) du service Orchestre et théâtres(employé[e] de service orchestres et théâtres connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Pupitreur(se) (employé[e] capable de pratiquer la saisie de données sur ordinateur, de lancer les applications du système informatique et d'en assurer la surveillance).</p> <p>Metteur(se) à part principal(e) (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages connaissant parfaitement les fonds d'édition)</p>
Catégorie F					

160	Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[rice] immédiat[e] d'un responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son [sa] supérieur[e])	160	Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[rice] immédiat[e] d'un[e] responsable de service ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son chef)
	Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes)		Employé(e) du service juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou répétitives)

Accord du 1er juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SNEP ; SNE ; CSDEM ; SMA,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SUD culture ; SNAM CGT ; UNSA spectacle ; SNM FO ; FEC FO ; FCCS CFE-CGC ; FASAP FO ; SNELD CFE-CGC ; SNPEP FO ; UFICT-LC CGT ; SNLE CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, loi qui comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et à renforcer la négociation collective en leur sein.

Cet accord, suite à l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion des champs de l'édition de livres (IDCC n° 2121), de l'édition phonographique (IDCC 2770), des employés de l'édition de musique et des agents de maîtrise et cadres de l'édition de musique (IDCC 1194 et 1016) a pour finalité de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) commune aux quatre champs précités s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la nouvelle branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, dans le prolongement de la signature en date du 19 décembre 2018 de l'accord de regroupement desdites branches et de l'arrêté de fusion du 19 avril 2019.

Le présent accord vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la CPPNI de l'édition de livres mise en place suivant accord en date du 4 octobre 2018 et à la CPPNI de l'édition phonographique mise en place suivant accord en date du 20 décembre 2018.

Ainsi, le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions des accords précités, soit des accords préexistants relatifs à la mise en place d'une CPPNI dans l'édition de livres et dans l'édition phonographique ainsi que l'article 20 de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique et son annexe II, l'article 17 de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et son annexe II relatifs à la mise en place de commissions paritaires de conciliation de l'édition de musique.

La CPPNI, sur la base des dispositions définies ci-après, pourra adopter un règlement intérieur destiné à apporter toute précision nécessaire à sa composition et à son fonctionnement.

Fonctionnement, composition et réunions

Article 2

En vigueur étendu

Fonctionnement :

La CPPNI peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « annexe spécifique » ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

La convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique a vocation, à terme, à être constituée d'un tronc commun et d'annexes spécifiques, elles-mêmes renvoyant possiblement à des sous-annexes.

Lorsque la CPPNI se réunira en formation « annexe spécifique », l'ordre du jour des discussions sera consacré à des thèmes ou des catégories de salariés se rapportant aux annexes spécifiques des conventions collectives dont les champs sont fusionnés, citées dans le préambule du présent accord. Il en sera de même des sujets qui auront été, par accord entre les partenaires sociaux sur le nouveau champ, affectés à une annexe spécifique.

Composition :

La CPPNI, quelle que soit sa formation (formation plénière, annexe spécifique, interprétation et conciliation), est composée de deux collèges (1) :

- pour le collège « salariés », d'un nombre maximum de représentants par confédération ou unions syndicales représentatives dans le champ conventionnel fusionné et fixé à un maximum de quatre membres (1) ;

- pour le collège « employeurs », d'un nombre de représentants issus des syndicats patronaux représentatifs dans le nouveau champ conventionnel fusionné égal au nombre de représentants du collège « salariés » (1).

Lorsqu'elle se réunit en formation « annexe spécifique », la CPPNI se compose, pour chaque collège, de représentants issus des organisations statutairement habilitées à connaître des discussions inscrites à l'ordre du jour. (2)

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale.

Les parties conviennent de pouvoir inviter une personne en fonction des thèmes de discussion et de sa qualité ou de ses compétences.

Réunions :

La CPPNI se réunira en formation plénière au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, III du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

La CPPNI en sa formation « annexe spécifique » se réunira dès lors qu'elle le jugera nécessaire et autant de fois qu'il le faudra.

Les missions et fonctionnement de la CPPNI en sa formation « interprétation et conciliation » sont définis ci-dessous article 3.3.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Missions

Article 3

En vigueur étendu

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail :

Négociation de la convention collective

Article 3.1

En vigueur étendu

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de conventions, d'accords, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

Missions d'intérêt général

Article 3.2

En vigueur étendu

La CPPNI représente la branche dans son nouveau champ conventionnel, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

La commission peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ces missions.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de repos quotidien, en matière de jours fériés, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris), soit à l'adresse : cppni.editions@sne.fr.

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 (code du travail, art. L. 2232-9, II, 3°). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Missions d'interprétation et missions de conciliation

Article 3.3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions annulent et remplacent les dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 4 octobre 2018 portant création de la CPPNI de l'édition et de l'article 3.3 de l'accord du 20 décembre 2018 portant création de la CPPNI de l'édition phonographique, les dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique et son annexe II, et les dispositions de l'article 17 de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et son annexe II relatifs à la mise en place de commissions paritaires de conciliation de l'édition de musique.

Mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI peut rendre un avis à la demande :

- d'une juridiction dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'un employeur ;
- d'un salarié.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

Le secrétariat de la commission est établi à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris).

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : cppni.editions@sne.fr. La demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

La commission peut (1) :

- émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés par mandat écrit. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix. Au total, les organisations syndicales disposeront de 6 voix maximum. Il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. (1)

- constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue par la convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales de la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

En cas d'interprétation portant sur une disposition relevant d'une annexe spécifique, seules les organisations patronales et syndicales représentatives ayant négocié les dispositions visées sont habilitées à siéger au sein de la commission d'interprétation et à y voter. (1)

À défaut d'avoir pu rendre un avis ou en cas d'égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission en sa formation interprétation.

Mission de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la CPPNI réunie en sa formation « conciliation » doit :

1. Examiner les différends d'ordre individuel en lien avec l'application d'une clause de la convention collective qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
2. Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui pourront lui être soumis.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans le mois suivant la réunion.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les pouvoirs de conciliation de la CPPNI ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au recours devant la juridiction compétente, pour trancher le différend.

Le recours à la CPPNI est signifié à chacune des confédérations ou unions syndicales représentatives et à chaque organisation patronale représentative par mail avec accusé de lecture. La CPPNI est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu aboutir, la CPPNI se réunit en vue d'examiner la possibilité de soumettre le différend à l'arbitrage, dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le recours à l'arbitrage et le choix de l'arbitre ne pourront être décidés qu'à l'unanimité des membres composant la commission.

(1) Les alinéas 13, 14 et 16 du paragraphe « mission d'interprétation » sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Article 3.4

En vigueur étendu

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Sont ainsi concernés, les conventions et accords d'entreprise, relatifs à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps ;
- au repos quotidien.

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

Article 4

En vigueur étendu

1° Les organisations syndicales représentatives constituent librement la composition de leur délégation devant participer aux réunions paritaires nationales.

2° Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de la branche :

- leurs heures d'absence, à ce titre n'entraînent aucune diminution de leur salaire ou de leurs droits à congés payés, et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats qu'ils détiennent dans leur entreprise ;
- leurs frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels leur sont remboursés, sur justificatifs selon le barème applicable dans l'entreprise qui les emploie, ou à défaut de barème, selon les montants forfaitaires en vigueur admis en exonération de charges sociales et fiscales.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative.

3° Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires nationales ne sont pas salariés d'entreprises, le remboursement de leurs frais peut faire l'objet d'un accord particulier.

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Bien que le présent accord ait notamment pour objectif de privilégier la participation des élus ou des salariés des TPE/PME à la négociation de branche, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le présent accord a pour objet le développement du dialogue social et de la négociation au sein de la nouvelle branche, au bénéfice de toutes les entreprises de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, quelle que soit leur taille, et de leurs salariés.

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité extension, adhésion, révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche, non-signataires du présent accord.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'une notification aux parties signataires, d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera alors notifiée aux signataires et fera l'objet d'un dépôt. (1)

Le présent accord sera révisé ou dénoncé conformément au code du travail.

Chacune des parties signataires du présent accord en assurera la publicité nécessaire pour faire connaître le rôle, les missions et les travaux de la CPPNI de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique et ce, dès la signature de l'accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Avenant n° 20 du 8 décembre 2000 relatif aux salaires des employés

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés de la presse et du livre (SNEPL) CGT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC ; La fédération communication et culture (FTILAC) CFDT,

Valeur du point au 1er février 2001 et au 1er octobre 2001

Coefficient au 1er janvier 2001

coefficient au 1er janvier 2001

En vigueur étendu

I. L'annexe I ' Classification et salaires ' est modifiée comme suit en ce qui concerne les coefficients (points) mentionnés ci-après :

le coefficient 105 devient le coefficient 109 ;

le coefficient 110 devient le coefficient 113 ;

le coefficient 115 devient le coefficient 118 ;

le coefficient 120 devient le coefficient 123 ;

le coefficient 125 devient le coefficient 128 ;

le coefficient 130 devient le coefficient 132.

Les autres coefficients restent inchangés.

Les nouveaux coefficients prendront effet le 1er janvier 2001.

II. Les salaires conventionnels sont augmentés :

de 0,5 % le 1er février 2001 ;

de 0,4 % le 1er octobre 2001.

III. La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

60,37 F au 1er février 2001 ;

60,61 F au 1er octobre 2001.

Les parties se rencontreront au mois d'octobre 2001 afin d'examiner l'évolution des salaires jusqu'à la fin de l'année 2001.

Avenant n° 21 du 6 février 2002 relatif aux salaires des employés

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés de la presse et du livre (SNEPL) CGT ; Le syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP) Force ouvrière ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

Valeur du point au 1er mars 2002 et au 1er septembre 2002

valeur du point au 1er mars 2002 et au 1er septembre 2002.

En vigueur non étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 0,7 % le 1er mars 2002 ;

- de 0,7 % le 1er septembre 2002.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 61,03 F au 1er mars 2002 ;

- 61,45 F au 1er septembre 2002.

III. - Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera effectué lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au début du mois de décembre 2002.

Avenant n° 25 du 29 avril 2005 relatif aux salaires des employés

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	La fédération des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication et culture CFDT-FTILAC,

Salaires conventionnels à compter du 1er avril 2005 et 1er septembre 2005

Salaires (Employés)

En vigueur non étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 1 % rétroactivement au 1er avril 2005 ;

- de 0,9 % le 1er septembre 2005.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 9,79 rétroactivement au 1er avril 2005 ;

- 9,88 au 1er septembre 2005.

III. - Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant, étant entendu que la première des deux augmentations convenues ci-dessus est partiellement destinée à tenir compte du décalage entre les augmentations intervenues en 2004 et l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

En outre, un bilan du présent accord sera dressé lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au mois de janvier 2006.

Fait à Paris, le 29 avril 2005.

Avenant n° 26 du 9 mai 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	La fédération des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

Salaires

En vigueur étendu

I. Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 1,0 % rétroactivement au 1er avril 2006 ;

- de 0,8 % le 1er septembre 2006.

II. La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 9,98 € rétroactivement au 1er avril 2006 ;

- 10,06 € au 1er septembre 2006.

III. Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera dressé lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au mois de janvier 2007.

Fait à Paris, le 9 mai 2006.

Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).

Avenant n° 28 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	La fédération des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 0,8 % rétroactivement au 1er avril 2007 ;

- de 0,5 % le 1er octobre 2007.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 10,14 € rétroactivement au 1er avril 2007 ;

- 10,19 € au 1er octobre 2007.

Les parties conviennent de se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, en cas de modification importante de la situation économique ou d'écart significatif entre l'évolution du coût de la vie et les augmentations salariales prévues dans le présent avenant.

En outre, un bilan du présent accord sera dressé lors de la prochaine négociation salariale annuelle qui se tiendra au mois de janvier 2008.

Avenant n° 29 du 29 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	La fédération des industries du livre du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (SNPELAC) CFTC,

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 1,4 % le 1er avril 2008 ;

- de 0,6 % le 1er octobre 2008.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 10,33 € au 1er avril 2008 ;

- 10,39 € au 1er octobre 2008.

III. - Les parties conviennent de se réunir de nouveau le 15 décembre 2008 à 15 heures, au siège de la CSDEM, 62, rue Blanche, 75009 Paris.

Avenant n° 30 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	La CEMF ; La CSDEM,

Signataires	
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP FO ; La F3C CFDT ; Le SNPELAC CFTC,

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés :

- de 1,1 % le 1er mars 2009 ;
- de 0,9 % le 1er septembre 2009.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

- 10,50 € au 1er mars 2009 ;
- 10,59 € au 1er septembre 2009.

III. - Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois de décembre 2009.

Avenant n° 31 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010

Signataires	
Organisations patronales	La CEMF ; La CSDEM,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP FO ; Le SNPELAC CFTC,

En vigueur étendu

I. - Les salaires conventionnels sont augmentés de 0,5 % le 1er juin 2010.

II. - La valeur du point est en conséquence fixée comme suit : 10,64 € au 1er juin 2010.

III. - Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois de septembre 2010.

Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011

Signataires	
Organisations patronales	La CEMF ; La CSDEM,
Organisations de salariés	La SNPEP FO,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe II

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CEMF ; La CSDEM,
Organisations de salariés	Le SNEP FO,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexes

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 15 octobre 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans l'édition musicale

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France (CEMF) ; La chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM),
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés de la presse et du livre (SNEPL) CGT ; Le syndicat national des cadres et techniciens du livre et des industries annexes FFTL-CGT ; Le syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP) Force ouvrière ; La fédération des employés et cadres Force ouvrière,
Organisations adhérentes	La fédération communication culture CFDT (Ftilac-CFDT) par lettre du 24 novembre 1999 (BO CC 99-49).

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'adapter à la situation particulière de l'édition musicale la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de l'édition musicale ainsi que de sauvegarder et d'améliorer la situation de l'emploi sans porter atteinte à la compétitivité des entreprises.

Les signataires reconnaissent que ces objectifs ne peuvent être atteints sans une adaptation de l'organisation du travail tenant compte de la spécificité du secteur de l'édition musicale.

Celle-ci se caractérise en particulier par le fait que la musique ne connaît pas de frontières, que la concurrence des éditeurs de musique français est donc internationale, que cette concurrence est particulièrement vive et qu'elle impose la recherche constante de gains de productivité pour permettre la survie de l'édition musicale française.

Par ailleurs, en l'absence de filières de formation aux métiers de l'édition musicale, cette formation est assumée par les éditeurs de musique eux-mêmes, ce qui leur confie une responsabilité particulière à l'égard des collaborateurs ainsi formés.

La réduction du temps de travail décidée par le législateur ne doit donc avoir pour effet de gêner ni la bonne marche des entreprises d'éditions musicales ni la situation de leurs collaborateurs en termes d'emploi et de revenu.

A cet effet, les éditeurs de musique rechercheront un aménagement de l'horaire de travail conciliant d'une part les impératifs du marché et les fluctuations de l'activité qui en résultent et d'autre part le souci d'assurer à leurs salariés le meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle tout en maintenant leur pouvoir d'achat.

A titre transitoire, le recours aux heures supplémentaires sera inévitable, mais celui-ci sera réduit progressivement.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de limiter le recours aux contrats de travail à caractère précaire.

Ceci étant exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Champ d'application.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales de l'édition de musique faisant l'objet de la publication n° 3181 du Journal officiel (cadres, agents de maîtrise et employés).

Catégories de salariés concernés.

Article 2

En vigueur non étendu

La réduction de la durée du temps de travail concerne l'ensemble des salariés, à l'exception des cadres supérieurs dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 500 points, leur salaire ayant un caractère forfaitaire tous horaires compris.

Salariés à temps partiel.

Article 3

En vigueur non étendu

Chaque salarié à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 35 heures avant l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficiera de la réduction du temps de travail proportionnellement à la réduction de la durée du travail des salariés à temps plein de l'entreprise.

La journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption ; celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Le contingent d'heures complémentaires d'un salarié à temps partiel ne peut dépasser habituellement 10 % de l'horaire de travail prévu au contrat ; en cas de dépassement de cette limite sur une période de 6 semaines consécutives, ces heures complémentaires excédentaires doivent être intégrées au contrat de travail par voie d'avenant.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour un emploi à temps plein.

Les embauches compensant la réduction du temps de travail peuvent être constituées minoritairement par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui l'acceptent.

Durée de travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Sous réserve des heures supplémentaires autorisées par la loi ou par le présent accord, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Heures supplémentaires.

Article 5

En vigueur non étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'entreprise peut demander à tout salarié d'effectuer sans autorisation administrative est fixé à 130 heures.

Au-delà de ce contingent, les règles légales sont applicables.

Conventions de forfait.

Article 6

En vigueur non étendu

Les conventions de forfait ne sont admises que pour les personnels 'cadres' dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 340 et pour les salariés auxquels un horaire de référence n'est pas applicable ; le forfait doit faire l'objet d'un accord écrit déterminant le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération.

Les personnels auxquels une convention de forfait est applicable, ne doivent travailler plus de 217 jours par an.

La période de référence est de 12 mois à dater de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les repos acquis sont pris en accord avec l'employeur, en tout état de cause en dehors des périodes de forte activité.

Par ailleurs, ces repos suivront le régime légal des congés payés.

Calendrier des jours de travail.

Article 7

En vigueur non étendu

En cas de variation du temps de travail pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie de personnel, un calendrier prévisionnel sera communiqué au personnel au moins trimestriellement.

En cas de changement d'horaires, un délai de prévenance d'un mois doit être observé ; il peut être réduit à 7 jours en cas d'urgence. Dans tous les cas, les représentants du personnel et syndicaux, s'il en existe, doivent être consultés.

Modalités d'application de la réduction du temps de travail.

Article 8

En vigueur non étendu

Le travail hebdomadaire est réparti sur 4, 5 ou 6 jours.

Première option

La limite inférieure de l'horaire hebdomadaire est fixée à 30 heures et sa limite supérieure à 44 heures. Il ne peut toutefois dépasser 42 heures sur deux semaines consécutives et 41 heures sur quatre semaines consécutives.

Seconde option

L'employeur peut fixer la durée hebdomadaire de travail entre 35 heures et 37,75 heures, si la durée annuelle du temps de travail n'excède pas la somme du nombre d'heures prévu à l'article 4 et du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 5 ; la durée du travail ainsi fixée s'impose à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

L'employeur aura recours à l'une ou l'autre des deux options ci-dessus après avoir consulté les représentants du personnel et syndicaux, et, à défaut, les salariés concernés.

L'option devra être la même pour tous les salariés d'un même service.

Maintien du pouvoir d'achat.

Article 9

En vigueur non étendu

Le passage à un nouvel horaire fixé dans la limite prévue cumulativement par les articles 4 et 5 ci-dessus ne doit entraîner aucune baisse de la rémunération brute versée aux salariés.

La charge qui en résulte pour les entreprises sera dûment prise en considération lors des négociations futures sur l'évolution des salaires conventionnels.

Entrée en vigueur - Durée.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur au début du deuxième mois suivant sa signature pour toutes les entreprises adhérentes aux chambres syndicales signataires.

Les parties signataires s'engagent à demander son extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dénoncé que pour la fin d'une année civile, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Suivi de l'accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Un bilan de l'application de l'accord au niveau de la branche sera réalisé annuellement.

Dépôt légal.

Article 12

En vigueur non étendu

Le dépôt légal se fera comme en matière de convention collective.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
 FNDF ;
 FNCF ;
 SNEP ;
 CDF ;
 FNPS ;
 FFAP ;
 SPQR ;
 SPQD ;
 SNE ;
 AACC ;
 SNES ;
 CSDEM ;
 SYNDEAC ;
 AFPF ;
 SNDLL ;
 USPA ;
 SIRTI ;
 CNRA ;
 SNECAC ;
 SPFA ;
 SRGP ;
 SYNPASE ;
 FNAPPI ;
 FICAM ;
 SNSP ;
 CoSMoS ;
 SCMF ;
 ACCeS ;
 FESAC ;
 GREPP ;
 SPI ;
 UDECAM ;
 PRODISS ;
 SNRC ;
 SDD ;
 API ;
 STP ;
 ARENES ;
 SNRL ;
 SMA ;
 TLSP ;
 SPECT ;
 SPQN ;
 SYNAM ;
 PROFEDIM ;
 SATEV ;
 SPIIL ;
 SEPM ;
 SMSP ;
 Forces musicales ;
 UPC ;
 FSICPA ;
 UMSP ;
 SCENES ;
 SYNTIP ;
 FRAAP ;
 SRN ;
 CSLMF,

Organisations de salariés

SNTPCT ;
 SNJ ;
 SUD culture ;
 CGT CSD ;
 UNSA spectacle ;
 Médias 2000 CFE-CGC ;
 SNJ CGT ;
 FNASS ;
 SAMUP ;
 FEC FO ;
 FCCS CFE-CGC ;
 FILPAC CGT ;
 FNSAC CGT ;
 FASAP FO ;
 INOVA CFE-CGC ;
 SNELD CFE-CGC ;
 FPT CFTC ;
 CGT-FO livre ;
 SPEP CFE-CGC ;
 CFTC communication,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° 1 du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques,

frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;

- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;

- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;

- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;

- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;

- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;

- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;

- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;

- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur non étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;

- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;

- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats

consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de

l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan

d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;

- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication	
	représentée par	
	Association des casinos indépendants français	
	représenté par	
Casinos de France	Casinos de France	
	représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir	
	représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif	
	représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service	
	représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants	
	représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives	
	représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale	
	représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia	
	représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales	
	représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété	
	représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique	
	représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles	
	représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles	
	représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes	
	représenté par	

FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	Signatures
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	

FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

Textes parus au JORF

Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (n° 1016)

Paru au JORF du 2010-09-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 44 du 20 janvier 2010, relatif aux salaires et à la valeur du point, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés de l'édition de musique (n° 1194)

Paru au JORF du 2010-10-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982, les dispositions de l'avenant n° 31 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (n° 1016)

Paru au JORF du 2011-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 45 du 15 novembre 2010, relatif aux salaires et à la valeur du point (2 barèmes annexés), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés de l'édition de musique (n° 1194)

Paru au JORF du 2011-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982, les dispositions de l'avenant n° 32 du 15 novembre 2010, relatif aux salaires et à la valeur du point, à la convention collective susvisée (2 barèmes annexés), sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 28 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés de l'édition de musique (n° 1194)

Paru au JORF du 2012-04-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 septembre 2011, relatif aux salaires et à la valeur du point, à la convention collective susvisée (2 barèmes annexés), sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (n° 1016)

Paru au JORF du 2012-04-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979, les dispositions de l'avenant n° 46 du 26 septembre 2011, relatif aux salaires et à la valeur du point (2 barèmes annexés), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-19

Publié au BOCC N° : 20190008

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (SNEP) Syndicat national de l'édition (SNE) (SNEP) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (SNEP) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (SNEP)
Organisations de salariés	Syndicat français des artistes interprètes (SFA CGT) (SFA CGT) Union Syndicale Solidaire SUD CULTURE (SFA CGT) Syndicat national des artistes musiciens de France (SNAM CGT) (SFA CGT) UNSA - Spectacle et Communication (SFA CGT) Syndicat national des musiciens (SNM FO) (SFA CGT) Fédération des employés et cadres (FEC FO) (SFA CGT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SFA CGT) Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse (FASAP-FO) (SFA CGT) Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (SFA CGT) Syndicat national des artistes et des professions du spectacle (CFE CGC SNAPS) (SFA CGT) Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la diffusion - CFE-CGC (SFA CGT) Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP FO) (SFA CGT) Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (UFICT-LC CGT) (SFA CGT) Syndicat national Livre-Edition CFDT (SNLE) (SFA CGT) SNACOPVA CFE CGC (SFA CGT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
APE	Activité principale exercée
BP	Boîte postale
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEMF	La chambre syndicale des éditeurs de musique de France
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CSDEM	La chambre syndicale de l'édition musicale
FFTL	Le syndicat national des cadres et techniciens du livre
FO	Force ouvrière
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
SACEM	Société de gestion collective du droit d'auteur pour la musique
SNEPL	Le syndicat national des employés de la presse et du livre

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Engagement, période d'essai (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 5	1
	Engagement, période d'essai (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 5	1
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 16	17
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 13	3
Arrêt de travail, Maladie	Engagement, période d'essai (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 5	16
	Engagement, période d'essai (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 5	1
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 16	17
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 13	3
Champ d'application	Objet de la convention et champ d'application (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 1	15
	Objet de la convention et champ d'application (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 1	1
Congés annuels	Congés payés annuels (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 14	17
	Congés payés annuels (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 11	2
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événement de famille (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 15	17
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 12	2
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 19	18
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 16	3
Maternité, Adoption	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 13	3
Période d'essai	Engagement, période d'essai (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 5	16
	Engagement, période d'essai (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 5	1
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 15	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 10	16
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985)	Article 9	2
Salaires	Annexe I (Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et 1er avril 2011)		15
	Annexe I (Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011)		29
	Annexe II (Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et 1er avril 2011)		15
	Annexe II (Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011)		29
	Annexes (Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012)		29
	Annexes (Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012)		29
	Annexes (Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012)		15
	Annexes (Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012)		15
	Avenant n° 26 du 9 mai 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 26 du 9 mai 2006 relatif aux salaires)		28
	Avenant n° 28 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007 (Avenant n° 28 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007)		28
	Avenant n° 29 du 29 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (Avenant n° 29 du 29 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008)		28
	Avenant n° 30 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Avenant n° 30 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)		29
	Avenant n° 31 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010 (Avenant n° 31 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010)		29
	Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011 (Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011)		29
	Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012 (Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012)		29
	Avenant n° 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires)		13
	Avenant n° 41 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007 (Avenant n° 41 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007)		13
	Avenant n° 42 du 28 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (Avenant n° 42 du 28 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008)		14
	Avenant n° 43 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Avenant n° 43 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)		14
	Avenant n° 44 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010 (Avenant n° 44 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010)		14

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et 1er avril 2011 (Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et 1er avril 2011)		14
	Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012 (Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012)		15
	Coefficient au 1er janvier 2001 (Avenant n° 20 du 8 décembre 2000 relatif aux salaires des employés)		27
	Salaires conventionnels à compter du 1er avril 2005 et 1er septembre 2005 (Avenant n° 25 du 29 avril 2005 relatif aux salaires des employés)		27
	Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002 (Avenant n° 34 du 6 février 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise)		12
	Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002 (Avenant n° 35 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise)		13
	Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002 (1) (Avenant n° 22 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise)		12
	Valeur du point au 1er mars 2002 et au 1er septembre 2002 (Avenant n° 21 du 6 février 2002 relatif aux salaires des employés)		27
Visite médicale	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.)	Article 16	17

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1979-06-14	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985	1
	Convention collective nationale du 14 juin 1979 relative aux salaires	5
1982-03-15	Convention collective nationale du 15 avril 1982 relative à la classification et salaires	20
1982-04-15	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.	15
1999-10-15	Accord du 15 octobre 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans l'édition musicale	30
2000-12-08	Avenant n° 20 du 8 décembre 2000 relatif aux salaires des employés	26
2002-02-06	Avenant n° 21 du 6 février 2002 relatif aux salaires des employés	27
	Avenant n° 34 du 6 février 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise	12
2002-04-11	Avenant n° 22 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise	12
	Avenant n° 35 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maîtrise	13
2005-04-29	Avenant n° 25 du 29 avril 2005 relatif aux salaires des employés	27
2006-05-09	Avenant n° 26 du 9 mai 2006 relatif aux salaires	28
	Avenant n° 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires	13
2006-10-30	Avenant n° 27 du 30 octobre 2006 portant modifications de la classification	21
	Avenant n° 40 du 30 octobre 2006 relatif aux modifications de la classification	6
2007-05-14	Avenant n° 28 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007	28
	Avenant n° 41 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007	13
2008-03-28	Avenant n° 42 du 28 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008	14
2008-03-29	Avenant n° 29 du 29 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008	28
2009-01-21	Avenant n° 30 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	28
	Avenant n° 43 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	14
2010-01-20	Avenant n° 31 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010	29
	Avenant n° 44 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010	14
2010-09-03	Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (n° 1016)	JO-1
2010-10-12	Arrêté du 1er octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés de l'édition de musique (n° 1194)	JO-1
2010-11-15	Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011	29
	Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er décembre 2010 et au 1er avril 2011	14
2011-07-17	Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (n° 1016)	JO-1
	Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés de l'édition de musique (n° 1194)	JO-1
2011-09-26	Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012	29
	Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012	15
2012-04-05	Arrêté du 28 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (n° 1016)	JO-2
	Arrêté du 28 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés de l'édition de musique (n° 1194)	JO-2
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	31
2018-12-19	Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 décembre 2018)	NV-1
2019-07-01	Accord du 1er juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	9

Index alphabétique

1

- 1. Objet et denomination 33
- 10. Loi applicable et reglement des differends 36
- 11. Interpretation 36
- 12. Commission de suivi 36
- 13. Clause de revoyure 36
- 14. Effet 37
- 15. Revision 37
- 16. Denonciation 37
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 37
- 18. Agrement et extension 37

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 33

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 33

4

- 4. Missions 33

5

- 5. Dispositions financieres 34

6

- 6. Gouvernance 34

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 36

8

- 8. Devolution 36

9

- 9. Duree et entree en vigueur 36

A

- Accord du 15 octobre 1999 relatif a la reduction du temps de travail dans l'edition musicale 30
- Accord du 1er juillet 2019 relatif a la creation de la CPPNI 9, 24
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 31
- Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 decembre 2018) NV-1 AFDAS (OPCO) 31
- Accord Agrement et extension 37
- Annexe I 15, 29
- Annexe II 15, 29
- Annexes 15, 29, 37
- Avantages acquis 1, 15
- Avenant n° 20 du 8 decembre 2000 relatif aux salaires des employes 27
- Avenant n° 21 du 6 fevrier 2002 relatif aux salaires des employes 27
- Avenant n° 22 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maitrise 12
- Avenant n° 25 du 29 avril 2005 relatif aux salaires des employes 27
- Avenant n° 26 du 9 mai 2006 relatif aux salaires 28
- Avenant n° 27 du 30 octobre 2006 portant modifications de la classification 21
- Avenant n° 28 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007 28
- Avenant n° 29 du 29 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 28
- Avenant n° 30 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'annee 2009 28
- Avenant n° 31 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010 29
- Avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er decembre 2010 et au 1er avril 2011 29
- Avenant n° 33 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012 29
- Avenant n° 34 du 6 fevrier 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maitrise 12
- Avenant n° 35 du 11 avril 2002 relatif aux salaires des cadres et agents de maitrise 13
- Avenant n° 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires 13
- Avenant n° 40 du 30 octobre 2006 relatif aux modifications de la classification 6
- Avenant n° 41 du 14 mai 2007 relatif aux salaires au 1er avril 2007 13
- Avenant n° 42 du 28 mars 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 14
- Avenant n° 43 du 21 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'annee 2009 14
- Avenant n° 44 du 20 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010 14
- Avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er decembre 2010 et 1er avril 2011 14
- Avenant n° 46 du 26 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012 15
- Avenants 1, 15

C

- Calendrier des jours de travail 31
- Calendrier des jours de travail. 31
- CATEGORIES DE SALAIRES CONCERNES 30
- CATEGORIES DE SALAIRES CONCERNES. 30
- Champ d'application 30
- Champ d'application. 30

Classification et salaires 5, 20
Clause de revoyure 36
coefficient au 1er janvier 2001 27
Coefficient au 1er janvier 2001 27
Commission de suivi 36
Commission paritaire permanente de negociation et de conciliation 3, 18
Conges exceptionnels pour evenement de famille 17
Conges exceptionnels pour evenements de famille 2
Conges payes annuels 2, 17
Convention collective nationale des cadres et agents de maitrise de l'edition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrete du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985 1
Convention collective nationale des employes de l'edition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrete du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985. 15
Convention collective nationale du 14 juin 1979 1
Convention collective nationale du 14 juin 1979 relative aux salaires 5
Convention collective nationale du 15 avril 1982 15
Convention collective nationale du 15 avril 1982 relative a la classification et salaires 20
Conventions de forfait 30
Conventions de forfait. 30
Creation de la CPPNI 9, 24

D

Delai-conge 3, 18
Denonciation 37
Depart en retraite 3, 18
Depot legal 5, 20, 31
Depot legal. 31
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 37
Devolution 36
Dispositions financieres 34
Duree (Entree en vigueur - Duree) 31
Duree de travail 30
Duree de travail. 30
Duree et entree en vigueur 36
Duree, denonciation, revision 1
Duree, revision 15

E

Effet 37
Egalite de traitement en faveur des etrangers 2, 16
Engagement, periode d'essai 1, 16
Engagements temporaires 1
Entree en vigueur - Duree 31
Entree en vigueur - Duree. 31
Entree en vigueur, duree, depot, publicite extension, adhesion, revision et denonciation 12, 26

F

Fonctionnement, composition et reunions 10, 24
Forme juridique et textes constitutifs 33

G

Gouvernance 34

H

Heures supplementaires 30
Heures supplementaires. 30

I

Indemnite de licenciement 3, 18
Interpretation 36

L

Loi applicable et reglement des differends 36

M

Maintien du pouvoir d'achat 31
Maintien du pouvoir d'achat. 31
Maladie et accident du travail 3, 17
Mise en place de la CPPNI 10, 24
Missions 10, 25, 33
Missions d'interet general 10, 25
Missions d'interpretation et missions de conciliation 11, 25
Modalites d'application de la reduction du temps de travail 31
Modalites d'application de la reduction du temps de travail. 31
Modalites pour les entreprises de moins de 50 salaries 12, 26
Modifications de la classification 6, 7, 21
Modifications de la classification ANNEXE 7, 22
Mutation, promotion 16
Mutation, promotion, reintegration 2

N

Negociation de la convention collective 10, 25

Negociations de branche et organisations syndicales representatives 12, 26

O

Objet de la convention et champ d'application 1, 15

Objet et denomination 33

P

Perimetre de l'operateur de competences 33

Periode d'essai 1, 16

Preamble 1, 9, 15, 24, 30, 32

Prime d'anciennete 2, 16

R

Reduction du temps de travail dans l'edition musicale 30

Remplacement, mutation, promotion 16

Remplacement, mutation, promotion, reintegration 2

Revision 37

S

Salaires 1, 28, 29

SALAIRES 5

Salaires (cadres et agents de maitrise) 12, 13

Salaires (Employes) 27

Salaires au 1er avril 2007 13

Salaires au 1er decembre 2010 et 1er avril 2011 14

Salaires au 1er decembre 2010 et au 1er avril 2011 29

Salaires au 1er juin 2010 14, 29

Salaires conventionnels a compter du 1er avril 2005 et 1er septembre 2005 27

Salaires des employes 27

Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002 12, 13

Salaires et valeur du point au 1er mars et 1er septembre 2002 (1) 12

Salaries a temps partiel 30

Salaries a temps partiel. 30

Secret professionnel 1, 16

Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 36

Suivi de l'accord 31

Suivi de l'accord. 31

T

Tableau synoptique 7, 22

Texte de base 1, 15, 30, 31

Transmission des conventions ou accords d'entreprise 11, 26

Travail a temps partiel, contrats de travail a duree determinee 16

Travail des femmes et des jeunes 16

Travail des handicapes 16

Travaux penibles 16

V

Valeur du point au 1er fevrier 2001 et au 1er octobre 2001 27

Valeur du point au 1er mars 2002 et au 1er septembre 2002 27

valeur du point au 1er mars 2002 et au 1er septembre 2002. 27

