

Convention collective

EDITION



N° de brochure : 3103

N° IDCC : 2121

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

Sommaire

| | |
|--|----|
| Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 | 1 |
| Clauses générales | 1 |
| Champ d'application | 1 |
| Durée. - Dénonciation. - Révision | 1 |
| Avenants | 1 |
| Avantages acquis | 1 |
| Droit syndical et liberté d'opinion. | 1 |
| Négociations de branche | 2 |
| Délégués du personnel | 2 |
| Comités d'entreprise et CHSCT | 2 |
| Collèges électoraux | 2 |
| Embauchage | 2 |
| Période d'essai | 2 |
| Examens médicaux | 2 |
| Remplaçants provisoires | 3 |
| Promotion - Avancement | 3 |
| Salaires | 3 |
| Conditions d'application des barèmes de salaires minima | 3 |
| Bulletin de paie | 3 |
| Jours fériés | 3 |
| Maladie - Accidents du travail | 3 |
| Maternité | 3 |
| Travaux pénibles, dangereux et insalubres | 3 |
| Travail des femmes et des jeunes | 4 |
| Travailleurs français et étrangers | 4 |
| Service national et dispositions militaires | 4 |
| Congés payés | 4 |
| Congés exceptionnels | 4 |
| Licenciement - Démission | 4 |
| Départ à la retraite - Mise à la retraite | 4 |
| Retraite et prévoyance | 4 |
| Apprentissage et formation professionnelle | 4 |
| Conflits collectifs | 4 |
| Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation | 4 |
| Dépôt | 6 |
| Adhésion | 6 |
| Extension | 6 |
| Préambule aux classifications des employés, agents de maîtrise et cadres | 6 |
| Textes Attachés | 7 |
| Annexe I - Employés Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 7 |
| Classification et définition des emplois | 7 |
| Salaires | 9 |
| Barème de salaires minima | 9 |
| Travail en sous-sol | 9 |
| Langues étrangères | 9 |
| Heures supplémentaires | 9 |
| Véhicules | 9 |
| Maladie - Accident du travail | 9 |
| Maternité | 10 |
| Licenciement - Démission | 10 |
| Départ à la retraite - Mise à la retraite | 10 |
| Indemnité de départ en retraite | 11 |
| Congés payés | 11 |
| Congés exceptionnels | 11 |
| Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 12 |
| Classification et définition des emplois | 12 |
| Salaires | 21 |
| Barème des salaires minima | 21 |
| Pourcentage | 21 |
| Durée du travail et rétribution spéciale pour travail supplémentaire | 21 |
| Frais de déplacement | 21 |
| Frais de représentation | 21 |
| Compression de personnel et réintégration | 21 |
| Engagement temporaire d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre | 22 |
| Maladie - Accident du travail | 22 |
| Réintégration après guérison | 22 |
| Maternité | 22 |
| Licenciement - Démission | 23 |
| Départ à la retraite.- Mise à la retraite | 23 |
| Indemnité de départ à la retraite | 23 |
| Congés payés | 23 |
| Congés exceptionnels | 24 |
| Annexe III - Retraite et prévoyance Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 24 |
| Préambule | 24 |
| Article 1er | 24 |
| Dispositions générales | 24 |
| Article 2 | 24 |
| TITRE 1er | 24 |
| A. - Retraite des employés | 24 |
| Article 1er | 24 |
| Article 2 | 24 |
| B. - Prévoyance des employés | 25 |

| | |
|---|----|
| Article 1er | 25 |
| Article 2 | 25 |
| Article 3 | 25 |
| TITRE II | 25 |
| C. - Retraite de l'encadrement | 25 |
| Article 1er | 25 |
| Article 2 | 25 |
| Cotisations | 25 |
| Article 3 | 26 |
| Ventilation des cotisations | 26 |
| Article 4 | 26 |
| Vieillesse | 26 |
| D. - Prévoyance de l'encadrement | 26 |
| Article 1er | 26 |
| Article 2 | 26 |
| Article 3 | 26 |
| Cotisations | 26 |
| Article 4 | 26 |
| Ventilation des cotisations | 26 |
| Article 5 | 26 |
| Prestations garanties | 26 |
| Annexe IV ' Travailleurs à domicile ' Accord du 25 septembre 2006 | 27 |
| Préambule | 27 |
| Champ d'application | 27 |
| Conditions de travail | 28 |
| Rémunération | 28 |
| Frais d'atelier | 28 |
| Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail | 28 |
| Retraite complémentaire et prévoyance | 28 |
| Prime de transport | 29 |
| Droits collectifs | 29 |
| Formation | 29 |
| Communication d'entreprise | 29 |
| Commission de suivi | 29 |
| Entrée en vigueur | 30 |
| Annexe V - Protocole d'accord relatif au droit syndical Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 30 |
| Annexe VI - Protocole d'accord relatif au rôle de la commission paritaire de l'emploi dans la formation Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 30 |
| Annexe VII - Accord relatif à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 31 |
| Barème des salaires | 31 |
| Dispositions transitoires pour le calcul de l'indemnité de licenciement des agents de maîtrise, techniciens et cadres | 31 |
| Dispositions transitoires à l'intégration de la prime d'ancienneté au salaire réel | 31 |
| Formalités de dépôt | 31 |
| Accord du 14 janvier 2000 relatif à la mise en place des nouvelles classifications | 31 |
| Modalités de mise en place de la convention collective signée le 28 septembre 1992 dans ses dispositions relatives aux classifications. | 32 |
| Commission paritaire d'interprétation | 32 |
| Engagement de négociation | 33 |
| Extension | 33 |
| Cas des autres entreprises ou établissements | 33 |
| Avenant relatif à la convention collective nationale de l'édition et à l'accord relatif à la mise en place des classifications Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 33 |
| Accord du 6 janvier 2004 relatif au fonds de prévoyance pour les retraités de l'encadrement | 33 |
| Préambule | 33 |
| Conditions d'attribution de l'allocation dépendance | 34 |
| Cotisations | 34 |
| Prestations garanties | 34 |
| Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective nationale de l'édition et à ses avenants | 34 |
| Adhésion par lettre du 13 janvier 2005 de la CFDT à la convention collective nationale de l'édition | 34 |
| Avenant n° 2 du 11 février 2005 relatif à l'indemnité de licenciement | 35 |
| Avenant n° 3 du 6 juin 2005 portant modification de l'article 2 ' Salaires ' des annexes I et II | 35 |
| Avenant du 21 mars 2006 relatif au choix de l'organisme chargé de la gestion des retraites par répartition | 35 |
| Avenant du 21 mars 2006 relatif à la mise en place d'un fonds de prévoyance | 36 |
| Avenant du 21 mars 2006 portant désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance | 36 |
| Préambule | 36 |
| Choix de l'organisme assureur | 36 |
| Obligation des entreprises | 36 |
| Réexamen du choix de l'organisme assureur | 36 |
| Accord du 25 septembre 2006 portant annexe IV ' Travailleurs à domicile ' de la convention | 37 |
| Accord du 17 janvier 2008 relatif aux travailleurs à domicile (annexe IV) | 37 |
| Préambule | 37 |
| Avenant n° 7 du 26 février 2010 relatif aux classifications | 37 |
| Préambule | 37 |
| Accord du 28 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie | 45 |
| Préambule | 45 |
| Accord du 6 mars 2012 relatif à la commission de validation des accords | 46 |
| Préambule | 46 |
| Rôle de la commission de validation | 46 |
| Saisine de la commission | 46 |
| Organisation et fonctionnement de la commission | 46 |
| Décisions de la commission | 47 |

| | |
|---|---------|
| Entrée en vigueur | 47 |
| Annexe | 47 |
| Accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie | 48 |
| Préambule | 48 |
| Titre Ier Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition | 48 |
| Titre II Diagnostics des entreprises | 49 |
| Titre III Contrat de professionnalisation | 49 |
| Titre IV Période de professionnalisation | 51 |
| Titre V Plan de formation | 52 |
| Titre VI Droit individuel à la formation (DIF) | 53 |
| Titre VII Congé individuel de formation | 55 |
| Titre VIII Entretien professionnel, bilan de compétences, bilan d'étape professionnel | 55 |
| Titre IX Apprentissage, validation des acquis de l'expérience (VAE), jury de VAE et d'examen, stages | 56 |
| Titre X Négociation triennale, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 57 |
| Titre XI Obligation d'information des salariés | 57 |
| Titre XII Information et consultation des institutions représentatives du personnel | 57 |
| Titre XIII Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 10 salariés | 58 |
| Titre XIV Dispositions financières | 58 |
| Titre XV Durée - Dépôt - Suivi - Révision - Dénonciation | 59 |
| Annexe | 60 |
| Accord du 24 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 60 |
| Préambule | 60 |
| Avenant du 27 novembre 2013 relatif au champ d'application | 64 |
| Avenant n° 11 du 28 novembre 2013 relatif à la retraite complémentaire des cadres | 64 |
| Préambule | 64 |
| Avenant n° 12 du 7 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2014 | 65 |
| Annexe | 66 |
| Accord du 7 février 2014 relatif au temps partiel | 68 |
| Avenant n° 13 du 27 octobre 2014 à l'annexe III relatif au régime supplémentaire de retraite | 70 |
| Préambule | 70 |
| Accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV relative au statut des travailleurs à domicile | 70 |
| Préambule | 70 |
| Accord du 1er juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI | 75 |
| Préambule | 75 |
| Textes Salaires | 78 |
| Avenant n° 4 du 6 juin 2005 relatif aux salaires | 78 |
| Barème minimum des appointements employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres au 1er novembre 2004 | 78 |
| Avenant du 20 décembre 2006 relatif aux salaires | 79 |
| Rémunérations à compter du 1er décembre 2006 | 79 |
| Avenant n° 6 du 15 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juin 2007 | 81 |
| Annexe | 81 |
| Avenant n° 8 du 24 juin 2011 | 82 |
| Annexe | 84 |
| Avenant n° 9 du 13 septembre 2011 | 87 |
| Avenant n° 10 du 10 juillet 2012 | 88 |
| Annexe | 90 |
| Avenant n° 13 du 20 juillet 2018 relatif aux minima conventionnels | 91 |
| Préambule | 91 |
| Annexe | 92 |
| Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS) | 93 |
| <i>Préambule</i> | 93 |
| 1. Objet et dénomination | 94 |
| 2. Périmètre de l'opérateur de compétences | 94 |
| 3. Forme juridique et textes constitutifs | 94 |
| 4. Missions | 94 |
| 5. Dispositions financières | 95 |
| 6. Gouvernance | 95 |
| 7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale | 97 |
| 8. Dévolution | 97 |
| 9. Durée et entrée en vigueur | 97 |
| 10. Loi applicable et règlement des différends | 97 |
| 11. Interprétation | 97 |
| 12. Commission de suivi | 97 |
| 13. Clause de revoyure | 98 |
| 14. Effet | 98 |
| 15. Révision | 98 |
| 16. Dénonciation | 98 |
| 17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité | 98 |
| 18. Agrément et extension | 98 |
| Annexes | 98 |
| Textes parus au JORF | JO-1 |
| Nouveautés | NV-1 |
| <i>Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)</i> | NV-1 |
| <i>Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 décembre 2018)</i> | NV-1 |
| Liste des sigles | SIG-1 |
| Liste thématique | THEM-1 |
| Liste chronologique | CHRO-1 |
| Index alphabétique | ALPHA-1 |

Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition, |
| Organisations de salariés | Fédération de la communication CFE-CGC, Syndicat du personnel d'encadrement de l'édition et de la librairie et de la diffusion CFE-CGC, Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT, Syndicat national des cadres et techniciens du livre et de la communication (SNCTLC) CGT, Syndicat national des employés de la presse et du livre et de la communication (SNEPL) CGT, Fédération des employés et cadres CGT-FO, Syndicat national des employés et cadres presse, édition et publicité (SNECPEP) FO, Syndicat national des correcteurs et métiers connexes (SNC) |
| Organisations adhérentes | Fédération nationale SAMUP (FNS), par lettre du 8 septembre 2004 ; Le syndicat national livre-édition CFDT |

Clauses générales

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention est conclue en application des articles L. 133-1 et suivants du chapitre III du titre III du livre I^{er} du code du travail.

Elle règle les rapports entre les maisons d'édition qui ont leur siège en France et les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée, à l'exception des VRP statutaires.

L'application de la convention collective aux travailleurs à domicile est réglée par les dispositions de l'annexe IV.

Cette annexe n'est pas exclusive des autres dispositions de la convention collective pour les correcteurs à domicile dont le statut est régi par l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, hormis les spécificités réglées à l'annexe IV.

Les parties signataires s'engagent à négocier d'ici au 30 juin 2000 des dispositions complémentaires à l'annexe IV pour l'ensemble des travailleurs à domicile, y compris les correcteurs à domicile.

Champ d'application

Article 1-Bis

En vigueur étendu

Par maisons d'édition, on entend les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale est l'édition de livres :

activité Insee 5112, nomenclature d'activité européenne 221-A, à l'exception des éditions musicales (rubrique NAF partitions musicales).

Cette définition comprend la phase éditoriale du produit ' livre électronique ', lorsqu'elle est strictement identique à celle mise en oeuvre pour le livre en la forme traditionnelle (sélection de textes et d'illustrations, relations contractuelles avec les auteurs, validation des contenus, mise en forme), à l'exclusion de tout autre type d'activité électronique distincte de celle définie ci-dessus (développement de CD-Rom, DVD, logiciels, mise en place et diffusion de sites Internet, traitement de données informatisées, notamment).

La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords particuliers ou d'accords d'entreprise.

Les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale n'est pas l'édition au sens de la présente convention et qui appliquent actuellement la convention collective nationale de l'édition continueront à le faire tant que l'application d'une autre convention collective, étendue ou dont le contenu correspondra aux normes requises pour obtenir un arrêté d'extension, n'aura pas été négociée à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Pour les salariés présents à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, cette négociation portera notamment sur le maintien de certaines dispositions prévues par la convention collective nationale de l'édition (plus particulièrement : indemnités de licenciement, indemnités de départ à la retraite, maladie, accidents du travail, maternité...) et sur les modalités de ce maintien.

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 par l'une des parties contractantes ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de chaque année civile.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre devra parvenir aux parties contractantes avant le 1^{er} octobre, c'est-à-dire 3 mois avant la fin de l'année civile en cours, et les négociations devront s'ouvrir dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra joindre à sa lettre de notification un projet de texte de remplacement pour les articles soumis à révision.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision totale ou partielle, la présente convention restera en vigueur pour un délai de 1 an, sauf accord entre les parties.

Avenants

Article 3

En vigueur étendu

Sous réserve du droit d'opposition des organisations syndicales tel que défini par la loi, des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler des questions particulières aux diverses catégories professionnelles et aux branches connexes à la profession. Ces avenants acquerront même valeur que la présente convention.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut en aucun cas être l'occasion de restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis dans les différentes entreprises à la date d'application de la présente convention.

Droit syndical et liberté d'opinion.

Article 5

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, il est reconnu à tous le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail et d'avoir leur liberté d'opinion.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mutations, les mesures de discipline ou de licenciement.

Si un membre du personnel conteste le motif d'une mesure dont il est l'objet comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable, en recourant au besoin à la commission paritaire prévue à l'article 30.

Tout cela ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Négociations de branche

Article 5-Bis

En vigueur étendu

1° Les organisations syndicales 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 l'édition :

- 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 2 représentants par organisation syndicale.

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.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et à leur statut sont réglées par la législation en vigueur.

Comités d'entreprise et CHSCT

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réglées par la législation en vigueur.

Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise est assuré conformément à la loi et, éventuellement, par des accords particuliers.

Les modalités de la formation des représentants du personnel au CHSCT prévues par l'article L. 236-10 du code du travail sont celles définies par les articles R. 236-15 et suivants dudit code. En particulier, dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chaque formation est de 3 jours et les dépenses de formation des membres du CHSCT peuvent s'imputer sur le montant de la formation professionnelle dans la même limite que pour le congé de formation économique, sociale et syndicale (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 236-22-2 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Collèges électoraux

Article 8

En vigueur étendu

Tant pour les délégués du personnel que pour les membres des comités d'entreprise, il sera prévu :

1. Dans les établissements de moins de 500 agents, 2 collèges électoraux : a employés, b agents de maîtrise, techniciens et cadres.

2. Dans les établissements de plus de 500 agents, 3 collèges électoraux : a employés, b agents de maîtrise et techniciens, c cadres.

La répartition des sièges entre les catégories fera l'objet d'accords entre les entreprises et les organisations syndicales.

Toutefois, dans les entreprises, quel qu'en soit l'effectif, où le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, les cadres constituent un collège séparé des agents de maîtrise et techniciens.

Embauchage

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Examens médicaux

Article 11

En vigueur étendu

Le temps nécessité par tout examen médical obligatoire est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail (1).

Visite d'embauchage (2) :

Tout salarié doit être soumis à un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Dans le cas où le résultat de la visite ne serait connu qu'après expiration de la période d'essai et déciderait l'inaptitude du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché, la décision serait considérée comme rompant le contrat, avec toutes conséquences de droit.

Visite de reprise (3) :

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Surveillance médicale particulière :

Dans les cas énumérés par l'article R. 241.50 du code du travail, une surveillance médicale particulière est exercée par le médecin du travail.

S'agissant de l'examen prénatal d'une salariée en état de grossesse, l'employeur complète, à concurrence du montant normal du salaire, les indemnités perçues par la femme à l'occasion des visites prénatales, lorsque celles-ci ont lieu pendant le temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48-1 du code du travail aux termes duquel les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficient obligatoirement d'un examen médical avant leur embauchage (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 241-10-1 du code du travail, d'une part, et sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-6, d'autre part. En effet, en premier lieu, l'article L. 241-10-1 prévoit qu'en cas d'avis d'inaptitude le salarié bénéficie dans toute la mesure du possible de mesures de reclassement. Par ailleurs, conformément aux articles L. 122-14 et suivants et L. 122-6, dès lors que la période d'essai a pris fin, la rupture du contrat de travail par l'employeur en raison de l'inaptitude constatée lors de la visite médicale d'embauche, mais connue à l'expiration de cette période, devra nécessairement respecter les règles légales relatives à la procédure de licenciement et au préavis (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Remplaçants provisoires

Article 12

En vigueur étendu

Tout agent appelé à occuper un poste supérieur au sien perçoit, après une période de 2 mois pour les employés, les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres de catégorie C1 a et b, après une période de 3 mois pour les autres cadres, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui qu'il obtiendrait s'il était classé au coefficient correspondant à ce poste dans la classification hiérarchique de l'édition.

Le remplacement, ou la délégation temporaire, ainsi effectué ne peut dépasser 6 mois. A l'expiration de ce délai, l'intéressé doit être régulièrement classé à un coefficient au moins égal au coefficient minimum de sa nouvelle fonction ou bien reclassé dans ses fonctions antérieures ; toutefois, cette mesure ne s'applique pas aux remplacements consécutifs à des circonstances exceptionnelles (guerre, maladie de longue durée), et, dans ce cas, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur sera replacé dans sa fonction. Il bénéficiera d'une priorité pour son avancement.

Promotion - Avancement

Article 13

En vigueur étendu

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs feront appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au personnel de l'entreprise, cadres, agents de maîtrise, techniciens ou employés, ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi, les employeurs étant seuls juges de cette aptitude.

Salaires

Article 14

En vigueur étendu

1° Les salaires minima pour 35 heures en fonction de l'ancienneté sont fixés par les articles 1er, 2 et 3 de l'annexe I « Employés », 1, 2 et 3 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres », 3 A de l'annexe IV « Correcteurs à domicile », 3 B et C de l'annexe IV « Travailleurs à domicile » à la présente convention.

2° Les salariés employés à temps partiel verront leur salaire brut calculé au prorata de leur temps de travail.

3° La prime d'ancienneté prévue à l'article 15 des clauses générales, à l'article 3 de l'annexe I, à l'article 3 de l'annexe II et à l'article 5 de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 est intégrée dans le salaire réel à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

4° Les dispositions relatives à l'intégration de la prime d'ancienneté de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 figurent à l'article 3 de l'annexe I (employés) et de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres) à la présente convention.

Des dispositions transitoires pour l'application de cet article figurent à l'annexe VII.

Conditions d'application des barèmes de salaires minima

Article 15

En vigueur étendu

Chaque année, l'employeur informe les institutions représentatives du personnel des conditions d'application des barèmes à l'ancienneté. Cette information peut être intégrée à la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Indépendamment du respect du barème minimum établi en fonction de l'ancienneté, l'employeur s'assure à chaque nouveau palier d'ancienneté acquis par le salarié que celui-ci a bénéficié dans l'intervalle d'augmentations au moins égales à la différence entre l'ancien salaire minimum et le nouveau salaire minimum de sa catégorie.

Dans le cas contraire, le salarié doit avoir un entretien avec sa hiérarchie. Cet entretien a pour objet d'examiner sa situation au regard du niveau de sa classification, les conditions de revalorisation de son salaire et, le cas échéant, les actions de formation susceptibles d'améliorer la situation individuelle du salarié.

En cas de contestation tant au niveau individuel que collectif, il appartient à la partie la plus diligente de saisir la commission paritaire nationale de conciliation conformément aux dispositions de l'article consacré à cette commission dans la présente convention.

Bulletin de paie

Article 16

En vigueur étendu

Le bulletin de paie doit porter la mention exacte de l'emploi et de la catégorie hiérarchique.

Il doit, en outre, comporter les différentes mentions exigées par la loi.

Jours fériés

Article 17

En vigueur étendu

Les jours fériés sont chômés.

Toutefois, le personnel de surveillance, de sécurité et d'entretien peut être amené à travailler les jours fériés contre compensation équivalente.

Maladie - Accidents du travail

Article 18

En vigueur étendu

Les règles relatives à la maladie ou aux accidents du travail sont définies à l'article 8 de l'annexe I « Employés » et à l'article 10 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres ».

Maternité

Article 19

En vigueur étendu

Les règles relatives à la maternité sont définies à l'article 9 de l'annexe I « Employés » et à l'article 12 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres ».

Travaux pénibles, dangereux et insalubres

Article 20

En vigueur étendu

La direction et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) - ou, à défaut de celui-ci, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel - établissent d'un commun accord la liste des travaux manifestement pénibles, dangereux ou insalubres, autres que ceux visés à l'article 4 de l'annexe I à la présente convention.

Les agents appelés à occuper un emploi inclus dans cette liste, d'une façon habituelle ou plusieurs heures par jour, peuvent bénéficier, après une visite médicale s'il y a lieu, d'une indemnité ou d'un supplément de congé. La décision est prise à ce sujet par la direction, après avis du CHSCT ou, à défaut, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Travail des femmes et des jeunes

Article 21-A

En vigueur étendu

La présente convention s'appliquant indistinctement aux agents de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises pourront, au même titre que les jeunes gens et les hommes, accéder à tous les emplois, sans discrimination dans les classifications ou rémunérations, le tout sous réserve de l'application en leur faveur des dispositions légales ou réglementaires.

Travailleurs français et étrangers

Article 21-B

En vigueur étendu

La présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs français et étrangers.

Service national et dispositions militaires

Article 22

En vigueur étendu

Les agents ayant quitté leur entreprise pour effectuer leur service national ou des périodes d'exercices militaires seront repris à l'expiration du temps passé dans ce cadre avec les mêmes avantages, notamment au point de vue de l'ancienneté et des vacances, qu'avant leur départ, sous réserve, en ce qui concerne les agents ayant terminé leur service national, d'un examen médical.

Pour les agents comptant 1 an de présence dans l'entreprise au moment de leur départ, le temps légal du service national ne sera pas déduit pour le calcul de l'ancienneté.

Les périodes de réserve obligatoires, non provoquées par les intéressés, seront payées intégralement, sous déduction de la solde nette touchée qui devra être déclarée, et ne seront pas imputées sur les congés annuels.

Les absences dues à l'accomplissement des périodes militaires non obligatoires, comme la fréquentation non obligatoire de cours ou d'écoles de perfectionnement militaires, ne seront rémunérées qu'à concurrence de 5 jours par an.

Congés payés

Article 23

En vigueur étendu

Les règles relatives aux congés payés sont définies aux articles 13 de l'annexe I « Employés », 16 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres », 4 de l'annexe IV « Correcteurs à domicile ».

Congés exceptionnels

Article 24

En vigueur étendu

Les règles relatives aux congés exceptionnels sont définies aux articles 14 de l'annexe I (employés) et 17 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres).

Licenciement - Démission

Article 25

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ à la retraite - Mise à la retraite

Article 26

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles intervient la cessation d'activité sont définies aux articles 11 et 12 de l'annexe I « Employés » et 14 et 15 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres » à la présente convention.

Retraite et prévoyance

Article 27

En vigueur étendu

Le régime de retraite et de prévoyance institué dans la profession fait l'objet de l'annexe III.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 28

En vigueur étendu

La formation professionnelle et l'apprentissage sont organisés conformément aux dispositions légales en vigueur, y compris celles qui s'appliquent aux travailleurs handicapés.

Le diplôme délivré par le Cercle de la librairie donne au titulaire une bonification d'ancienneté de 2 années.

Conflits collectifs

Article 29

En vigueur étendu

Dans tous les cas de réclamations collectives, les parties contractantes recommandent de respecter un délai de 7 jours calendaires en vue de l'examen desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 30

En vigueur étendu

Fonctionnement, composition et réunions

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 tronçon 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 : cppi.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 : cppi.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

Article 31

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention et de ses avenants sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 32

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 33

En vigueur étendu

Les parties contractantes conviennent de solliciter au plus tôt du ministre du travail l'extension prévue par les dispositions législatives et réglementaires.

Préambule aux classifications des employés, agents de maîtrise et cadres

En vigueur étendu

L'introduction accélérée des nouvelles technologies tend à modifier plus rapidement que par le passé l'organisation, la nature et le contenu même du travail.

Des fonctions et des emplois nouveaux apparaissent tandis que d'autres sont abandonnés, certaines fonctions et certains emplois sont modifiés de façon importante.

De ce fait, nombre de salariés sont amenés à acquérir des connaissances nouvelles.

Les nouvelles classifications prennent en compte cet état de fait, tout en permettant une gestion optimale du personnel des entreprises et en offrant aux salariés des perspectives de carrière motivantes, méritées par l'expérience et l'actualisation des connaissances, en particulier grâce à la formation permanente.

Le principe d'une classification ouverte a été choisi, capable d'intégrer à l'avenir les fonctions et emplois nouveaux qui seront créés dans la profession. C'est pourquoi il a été convenu d'adopter, pour l'ensemble des salariés, un nouveau système qui utilise comme critère de classification hiérarchique le niveau objectif de l'emploi, évalué en considération :

- des caractéristiques des tâches confiées en fonction de leur complexité ou de leur niveau de polyvalence ;
- du niveau des qualifications professionnelles exigées par l'emploi, que ces qualifications aient été acquises par la formation ou par l'expérience ;
- de la manière dont l'emploi est occupé, au regard du niveau d'autonomie, d'initiative, de responsabilité, de savoir-faire ou de créativité.

Ces différents critères s'appliquent à l'ensemble des salariés, de l'employé chargé des tâches les plus simples au cadre assumant les responsabilités les plus élevées. Toutefois, les modalités pratiques d'application diffèrent selon qu'il s'agit des employés ou du personnel d'encadrement.

Annexe I - Employés Convention collective nationale du 14 janvier 2000

Classification et définition des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

Les niveaux de base retenus pour l'organisation des classifications des employés sont les suivants :

- employé (E1, E2, E3) ;
- employé qualifié (E4, E5, E6) ;
- employé principal (E7, E8, E9).

Employé 1^{er} échelon (E1)

Employé débutant chargé d'effectuer, avec ou sans machine, des travaux simples.

Employé 2^e échelon (E2)

Employé ayant 6 mois d'expérience chargé d'effectuer, avec ou sans machine, des travaux simples.

Employé 3^e échelon (E3)

Employé ayant une bonne connaissance du service et de l'entreprise et chargé d'effectuer, avec ou sans machine, des travaux simples.

Employé qualifié 1^{er} échelon (E4)

Employé ayant une qualification professionnelle, chargé de remplir les tâches qui lui sont confiées, suivant des instructions détaillées, ou débutant dans ses fonctions.

Employé de magasin 1er échelon : employé chargé d'exécuter des tâches de traitement des commandes et des retours.

Employé services généraux 1er échelon : employé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 1er échelon : employé chargé de l'exécution de tâches administratives.

Agent d'accueil standardiste 1er échelon : employé à l'accueil et au standard téléphonique.

Employé qualifié 2^e échelon (E5)

Employé ayant une qualification professionnelle et chargé de tâches comportant une part d'autonomie et d'initiative et un savoir-faire confirmé.

Vendeur 1er échelon : employé débutant dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Employé qualifié 3^e échelon (E6)

Employé ayant une qualification professionnelle et chargé de tâches comportant une large part d'autonomie et d'initiative.

Employé de secrétariat : employé travaillant essentiellement sur traitement de texte ou autres progiciels et capable d'effectuer la saisie et la mise en forme de documents et/ou le traitement de diverses opérations sur les progiciels d'entreprise, avec plus de 6 mois de pratique professionnelle. Exécute également certaines tâches simples de bureau.

Aide-comptable : employé ayant les connaissances suffisantes pour exécuter des travaux simples de comptabilité, suivant des directives précises.

Employé de magasin 2^e échelon : employé qualifié, en charge notamment du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience et une part d'autonomie et d'initiative.

Employé services généraux 2^e échelon : employé qualifié aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 2^e échelon : employé qualifié, en charge de tâches administratives.

Agent d'accueil standardiste 2^e échelon : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique.

Employé principal 1^{er} échelon (E7)

Employé chargé de tâches complexes capable, le cas échéant, de conseiller d'autres employés en suivant des instructions détaillées ou débutant dans ses fonctions.

Vendeur 2^e échelon : employé qualifié dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Employé principal 2^e échelon (E8)

Employé chargé de tâches complexes capable, le cas échéant, de conseiller d'autres employés avec une part d'autonomie et d'initiative et un savoir-faire confirmé.

Comptable 1^{er} échelon : employé ayant des connaissances comptables lui permettant notamment de procéder à l'établissement et à l'arrêté de tous comptes, balances et états comptables simples, et d'effectuer toutes tâches connexes à l'activité du service.

Employé services généraux 3^e échelon : employé confirmé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 3^e échelon : employé confirmé, en charge de tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Agent d'accueil standardiste 3^e échelon : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique et d'autres tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Employé principal 3^e échelon (E9)

Employé chargé de tâches complexes capable, le cas échéant, de conseiller d'autres employés avec une large part d'autonomie et d'initiative.

Secrétaire : employé travaillant sur traitement de texte ou autres progiciels et ayant une bonne connaissance de ces progiciels permettant le traitement de documents ou d'opérations de gestion. Chargé du secrétariat pour une ou plusieurs personnes au sein du service. Chargé de tâches de coordination, de collecte et de traitement de l'information, de la rédaction de comptes rendus et de documents simples.

Comptable 2^e échelon : employé ayant des connaissances comptables lui permettant de dresser des statistiques et prévisions de trésorerie, de réunir les éléments nécessaires au contrôle de gestion, d'établir avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable le bilan et les comptes de résultats dans les petites entreprises.

Vendeur 3^e échelon : employé confirmé dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement. Ses compétences et ses connaissances du fonds le rendent apte à conseiller et à former d'autres employés.

Assistant commercial 1^{er} échelon : employé connaissant bien le fonds et maîtrisant les règles applicables aux conditions de vente. Chargé des formalités administratives dans le cadre des relations commerciales de l'entreprise.

Employé de magasin 3^e échelon : employé confirmé en charge de la gestion des stocks, du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience et une large part d'autonomie et d'initiative. Ses compétences et sa connaissance du fonds le rendent apte à conseiller et former d'autres employés.

Employé technique de fabrication : employé qui exécute des travaux élémentaires de fabrication sous la direction d'un technicien.

Assistant administratif 1^{er} échelon : employé chargé des tâches administratives d'un service ou d'un département.

Correcteur : employé chargé d'effectuer la lecture typographique d'épreuves et d'assurer le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe, avec ou sans copie.

La filière employés se termine en E9, mais se poursuit en pratique vers le personnel d'encadrement.

En conséquence, lorsque l'emploi d'une personne correspond aux définitions du personnel d'encadrement, elle doit être classée dans cette catégorie.

La liste, non limitative, des fonctions repères est récapitulée ci-après afin de rendre plus lisible l'articulation entre les fonctions repères au sein de chaque filière métier.

Secrétariat

Employé de secrétariat (E6) : employé travaillant essentiellement sur traitement de texte ou autres progiciels et capable d'effectuer la saisie et la mise en forme de documents et/ou le traitement de diverses opérations sur les progiciels d'entreprise, avec plus de 6 mois de pratique professionnelle. Exécute également certaines tâches simples de bureau.

Secrétaire (E9) : employé travaillant sur traitement de texte ou autres progiciels et ayant une bonne connaissance de ces progiciels permettant le traitement de documents ou d'opérations de gestion. Chargé du secrétariat pour une ou plusieurs personnes au sein du service. Chargé de tâches de coordination, de collecte et de traitement de l'information, de la rédaction de comptes rendus et de documents simples.

Comptabilité

Aide-comptable (E6) : employé ayant les connaissances suffisantes pour exécuter des travaux simples de comptabilité, suivant des directives précises.

Comptable 1^{er} échelon (E8) : employé ayant des connaissances comptables lui permettant notamment de procéder à l'établissement et à l'arrêté de tous comptes, balances et états comptables simples, et d'effectuer toutes tâches connexes à l'activité du service.

Comptable 2^e échelon (E9) : employé ayant des connaissances comptables lui permettant de dresser des statistiques et prévisions de trésorerie, de réunir les éléments nécessaires au contrôle de gestion, d'établir avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable le bilan et les comptes de résultats dans les petites entreprises.

Commerciale

Vendeur 1^{er} échelon (E5) : employé débutant dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Vendeur 2^e échelon (E7) : employé qualifié dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Vendeur 3^e échelon (E9) : employé confirmé dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement. Ses compétences et ses connaissances du fonds le rendent apte à conseiller et à former d'autres employés.

Assistant commercial 1^{er} échelon (E9) : employé connaissant bien le fonds et maîtrisant les règles applicables aux conditions de vente. Chargé des formalités administratives dans le cadre des relations commerciales de l'entreprise.

Employés de magasin

Employé de magasin 1^{er} échelon (E4) : employé chargé d'exécuter des tâches de traitement des commandes et des retours.

Employé de magasin 2^e échelon (E6) : employé qualifié, chargé notamment du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience, et une part d'autonomie et d'initiative.

Employé de magasin 3^e échelon (E9) : employé confirmé en charge de la gestion des stocks, du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience et une large part d'autonomie et d'initiative. Ses compétences et sa connaissance du fonds le rendent apte à conseiller et former d'autres employés.

Fabrication

Employé technique de fabrication (E9) : employé qui exécute des travaux élémentaires de fabrication sous la direction d'un technicien.

Services généraux

Employé services généraux 1^{er} échelon (E4) : employé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé services généraux 2^e échelon (E6) : employé qualifié aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé services généraux 3^e échelon (E8) : employé confirmé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employés administratifs

Employé administratif 1^{er} échelon (E4) : employé chargé de l'exécution de tâches administratives.

Employé administratif 2^e échelon (E6) : employé qualifié, en charge de tâches administratives.

Employé administratif 3^e échelon (E8) : employé confirmé, en charge de tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Assistant administratif 1^{er} échelon (E9) : employé chargé des tâches administratives d'un service ou d'un département.

Agents d'accueil standardistes

Agent d'accueil standardiste 1^{er} échelon (E4) : employé à l'accueil et au standard téléphonique.

Agent d'accueil standardiste 2^e échelon (E6) : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique.

Agent d'accueil standardiste 3^e échelon (E8) : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique et d'autres tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Correcteur

Correcteur (E9) : employé chargé d'effectuer la lecture typographique d'épreuves et d'assurer le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe, avec ou sans copie.

Nota : Texte étendu 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, à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 18 octobre 2010, art. 1^{er}).

Salaires

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 6-6-2005 BOCC 2005-28 étendu par arrêté du 23-7-2007 JORF 31-7-2007.

La révision des barèmes de salaires minima peut avoir lieu à tout moment. Cette révision donne lieu à l'établissement d'un nouveau barème complet.

Les salaires sont mensualisés pour tous les emplois de la présente annexe et pour ceux qui sont créés par accord d'entreprise.

Le barème conventionnel ne concerne que les salaires minima et non les salaires réels. (Voir barème.)

Nota 1. - Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque ces conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Ces valeurs sont réduites pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Nota 2. - Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail (arrêté du 23 juillet 2007, art. 1er).

Barème de salaires minima

Article 3

En vigueur étendu

(Voir textes « Salaires ».)

Travail en sous-sol

Article 4

En vigueur étendu

Un supplément d'appointements de 7 % sur le barème est accordé aux employés travaillant habituellement en sous-sol ou y occupant un emploi pendant les 2/3 de la durée du travail.

Langues étrangères

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque les emplois définis à l'article 1^{er} de la présente annexe exigent la connaissance d'une ou de plusieurs langues étrangères pour assurer soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les agents chargés normalement de ce travail reçoivent, en plus des minima fixés pour leur catégorie, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit sur le barème :

- traducteurs : 14 % par langue ;
- rédacteurs : 20 % par langue.

Pour une même langue, les suppléments pour traduction et rédaction ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs langues.

Les sténodactylographes chargées, quelle que soit la catégorie dont elles relèvent, de prendre en sténo des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue reçoivent, en plus des minima fixés pour leur catégorie et par langue utilisée, un supplément d'appointements mensuel de 17 % sur le barème.

Dans ce supplément est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur, mais si la rédaction en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut, est exigée de surcroît, on ajoute la différence entre la majoration rédacteur et la majoration traducteur, et cela pour chaque langue considérée.

Heures supplémentaires

Article 6

En vigueur étendu

Le tarif des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions légales sera calculé à partir du salaire individuel avec une majoration de 25 % pour les 8 premières heures au-delà de 39, de 50 % au-delà.

Nota - Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 du code du travail qui fixe la nouvelle durée légale à 35 heures, de l'article L. 212-5-II du code du travail relatif au nouveau régime des heures supplémentaires et de l'article 5-IV de la loi du 19 janvier 2000 en ce qui concerne les entreprises de 20 salariés et moins auxquelles le nouveau régime des heures supplémentaires est applicable à partir de 2003 (arrêté d'extension)

Véhicules

Article 7

En vigueur étendu

Les frais d'entretien, réparations et assurance des véhicules ou autres engins des livreurs sont à la charge de l'employeur.

Maladie - Accident du travail

Article 8

En vigueur étendu

La maladie ou l'accident du travail dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne rompent pas le contrat de travail.

Cependant, si l'interruption de travail atteint 5 années consécutives, la rupture intervient de plein droit, sans indemnité ni préavis de part et d'autre(1).

Lorsqu'une absence justifiée par une maladie ou un accident du travail dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, intervient après 1 an de présence dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident de trajet et 6 mois en cas d'accident de travail (accident de trajet excepté), les appointements sont intégralement maintenus pendant les 45 premiers jours d'arrêt de travail.

Ils sont versés à concurrence du quart de leur montant pendant une même période de temps consécutive.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise, l'employé a droit à 15 jours supplémentaires à plein salaire et à 15 jours supplémentaires à 1/4 de salaire par période de 5 années de présence ou fraction de période.

Lorsqu'une personne ayant moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail pendant une période de 6 mois continus au cours de la même année civile, elle a droit à 30 jours supplémentaires à 1/4 de salaire.

Lorsque l'employé est hospitalisé pendant la période où le salaire est maintenu à concurrence de 1/4 de son montant, l'employeur doit, si nécessaire, compléter les indemnités versées par la sécurité sociale et par les institutions de retraite et de prévoyance, afin que l'employé perçoive une somme au moins égale à la moitié de son salaire.

Le total des périodes de maintien intégral ou partiel du salaire par l'entreprise ne peut, pour une même année civile et un même employé, excéder la durée ci-dessus définie.

Lorsqu'un même arrêt de travail chevauche 2 années civiles, il n'ouvre pas droit, au titre de la seconde année, à une nouvelle période de maintien intégral ou partiel du salaire par l'employeur.

Le maintien intégral ou partiel du salaire n'est pas dû lorsque l'employé se voit refuser les indemnités de la sécurité sociale.

L'employeur n'est tenu d'allouer, pendant la période de maintien total du salaire, qu'un complément aux indemnités versées par la sécurité sociale et les caisses de retraite et de prévoyance.

Au retour de l'absence due à la maladie ou à l'accident du travail, l'employé reconnu médicalement apte au travail est réintégré dans l'entreprise avec tous ses droits.

Les périodes indemnisées d'absence pour maladie ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté de l'employé.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté d'extension)

Maternité

Article 9

En vigueur étendu

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai, ou, sous réserve des dispositions de la législation en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

Les employées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail de 1 demi-heure par jour à partir du début du 6^e mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité.

Cet allègement d'horaire ne donne pas lieu à diminution de la rémunération.

Les modalités de cet allègement d'horaire sont déterminées en commun avec le chef d'entreprise.

Un congé de 18 semaines est accordé aux employées en état de grossesse, avec maintien de la rémunération, pendant la période qui précède et qui suit l'accouchement. L'employeur n'est tenu d'allouer qu'un complément aux indemnités versées par la sécurité sociale.

Ce congé conventionnel est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté comme un temps de travail effectif.

Le congé conventionnel n'est dû que lorsque la date fixée par la loi pour le début du congé légal de maternité intervient après 7 mois et demi de présence dans l'entreprise.

Le congé conventionnel et le congé légal de maternité doivent se superposer.

Les congés payés acquis au titre de la période de référence échue peuvent être pris, sans discontinuité, en totalité ou en partie, avant ou après le congé de maternité.

L'employée avertit l'employeur 1 mois avant son départ, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la prise de son congé de maternité, de la date de son départ et de la date de son retour, en précisant si cette absence inclut, en outre, une période de congés payés.

Au retour des congés de maternité, les employées reconnues médicalement aptes au travail sont réintégrées avec tous leurs droits.

A l'issue du congé de maternité, la mère ou le père de l'enfant peut être mis en disponibilité sur sa demande, sans rémunération, pendant une période de 1 an de date à date.

S'il s'agit de la mère, la demande de mise en disponibilité sans rémunération doit être présentée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 4 semaines avant la fin du congé de maternité ou des congés payés lorsque ceux-ci sont pris à l'issue du congé de maternité.

S'il s'agit du père, cette demande doit être présentée dans les mêmes formes 6 semaines après la naissance de l'enfant.

La demande doit comprendre la mention précise de la date de départ et de la date de retour.

La durée de la mise en disponibilité ne peut ultérieurement être modifiée qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Cette mise en disponibilité bénéficie aux employés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la naissance de l'enfant.

Une nouvelle mise en disponibilité ne peut être accordée au même salarié qu'après une reprise de travail de 3 ans au moins.

Cette période de disponibilité sans rémunération compte comme temps de présence pour l'attribution de la prime d'ancienneté et pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'éventuelle attribution d'un congé principal de 1 mois de date à date.

Les règles relatives à la mise en disponibilité conventionnelle sont indépendantes de toute autre disposition légale ou réglementaire permettant aux parents d'obtenir un congé à l'occasion de la naissance d'un enfant, notamment du congé postnatal et du congé parental d'éducation suivant les articles L. 122-28 et suivants du code du travail.

Licenciement - Démission

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 11-2-2005 BOCC 2005-15 étendu par arrêté du 18-7-2005 JORF 26-7-2005.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

Départ à la retraite - Mise à la retraite

Article 11

En vigueur étendu

A la demande de l'employeur, l'employé lui indiquera le nombre de trimestres de cotisations valides à une date donnée.

Deux situations peuvent se présenter :

1° Départ à la retraite à l'initiative du salarié :

Tout employé quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 12.

L'employé doit prévenir par écrit son employeur en respectant le délai suivant :

- 1 mois s'il a entre 6 mois et 2 ans de présence dans l'entreprise ;

- 2 mois s'il a au moins 2 ans de présence dans l'entreprise.

2° Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur :

a) Si l'employé remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 12.

L'employeur doit prévenir l'employé 3 mois avant la date de départ définitif.

La cessation du contrat de travail ne peut prendre effet, au plus tôt, qu'au premier jour du mois qui suit la date à partir de laquelle l'employé remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein.

b) Si l'employé ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement et il bénéficie des procédures légales et conventionnelles.

Indemnité de départ en retraite

Article 12

En vigueur étendu

La cessation d'activité des employés appelés à bénéficier d'une pension de retraite intervient dans les conditions suivantes, par dérogation à l'article 10 de l'annexe I de la convention :

- chacune des parties doit prévenir l'autre dans les délais prévus à l'article 11 ;

- l'entreprise verse à l'employé, en même temps que son dernier salaire mensuel, une indemnité égale à 3 mois de salaire. Cette indemnité est portée à 4 mois de salaire lorsque l'employé a 20 ans révolus de présence dans l'entreprise.

En toute hypothèse, l'indemnité de départ en retraite ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

Les employés entrés dans la vie professionnelle avant le 1^{er} janvier 1972 qui remplissent les conditions prévues à l'article 11 (2°, a) mais ne bénéficient pas d'une pension de retraite complémentaire à taux plein (1) - ce dont ils devront fournir la preuve à l'employeur - verront leur indemnité de départ en retraite majorée de 1/3 en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

(1) On considère que ne bénéficient pas d'une retraite à taux plein les employés qui n'avaient pas cotisé à une caisse complémentaire avant le 1^{er} janvier 1972 ou bénéficié d'une validation des années travaillées avant cette date.

Congés payés

Article 13

En vigueur étendu

Le droit à congés payés est ouvert à tout salarié justifiant avoir travaillé au minimum 1 mois dans l'entreprise concernée.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé de 30 jours ouvrables. Les femmes ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours supplémentaires par enfant à charge.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé pour le droit à congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sous réserve des dispositions relatives au fractionnement des congés, les employés ont droit, chaque année, à un congé de :

- 2 jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise au-dessous de 1 an ;

- 30 jours ouvrables après 1 an de présence dans l'entreprise ;

- 32 jours ouvrables après 10 ans de présence dans l'entreprise.

Il est rappelé que lors de la prise des congés l'absence ne peut être supérieure à 24 jours ouvrables consécutifs *pour les employés ayant plus de 1 an de présence et 26 jours ouvrables consécutifs pour ceux ayant plus de 10 ans de présence* (1).

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1^{er} juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Le samedi est considéré comme jour ouvrable même lorsque, la durée hebdomadaire du travail étant répartie sur 5 jours, il est en fait un jour de repos.

Toutefois, lorsqu'un employé part en congé à la fin de la semaine de travail, le lundi suivant est considéré comme le premier jour ouvrable du congé.

Pour la fixation des dates de départ, la priorité du choix à l'ancienneté ne constitue pas une règle absolue.

Pour l'appréciation du droit au congé, sont notamment considérés comme périodes de travail effectif les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, les congés exceptionnels définis à l'article 14 de la présente annexe, les congés conventionnels de maternité, les absences pour accident du travail, les absences pour maladie pendant la période où le salaire est entièrement maintenu par l'employeur.

Il ne peut être effectué de retenues sur les congés pour compenser les absences dues à la maladie et, de manière générale, à un cas de force majeure dûment justifié auprès de l'employeur.

Les congés sont dus aux employés démissionnaires ou licenciés suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif ; en cas de licenciement pour faute lourde, l'indemnité compensatrice de congés payés n'est due que pour la période de référence antérieure à celle au cours de laquelle la faute a été commise.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension)

Congés exceptionnels

Article 14

En vigueur étendu

Des congés payés exceptionnels, d'une durée égale à celle indiquée ci-dessous, sont accordés aux employés à l'occasion de certains événements :

1° Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours au bénéfice du père, dans les conditions édictées aux articles L. 562, L. 563 et L. 564 du code de sécurité sociale ⁽¹⁾.

2° Présélection militaire : 3 jours au plus.

3° Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant de l'employé : 4 jours ouvrables augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et

retour.

4° Décès d'un frère ou d'une soeur, d'un ascendant direct autre que le père ou la mère, d'un descendant direct autre qu'un enfant de l'employé : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et retour.

5° Décès d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant du conjoint : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et retour.

6° Décès du beau-père ou de la belle-mère de l'employé : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et retour.

7° Mariage de l'employé : 6 jours ouvrables.

8° Cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants ou les ascendants directs de l'employé : 1 jour ouvrable.

9° Examen reconnu par l'Education nationale : durée de l'examen.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités. Toutefois, lorsque l'un des événements mentionnés aux points 1 à 6 ci-dessus survient au cours des congés payés, la durée du congé exceptionnel correspondant à chaque cas s'ajoute à la durée du congé.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté d'extension)

Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000

Classification et définition des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

La nécessité de nouvelles dispositions pour la classification des agents de maîtrise, techniciens et cadres, constatée tant par les employeurs que par les salariés, a conduit à l'abandon des définitions de postes et à l'élaboration d'un principe nouveau.

La diversité qui existe dans la structure et l'importance des entreprises autant que dans la nature des fonctions occupées par les cadres, techniciens et agents de maîtrise, le même titre pouvant recouvrir des contenus très différents, ne permet plus, en effet, d'établir une énumération complète des postes.

Le principe d'une classification ouverte a été choisi, capable d'intégrer à l'avenir les fonctions et emplois nouveaux qui seront créés dans la profession.

Il repose sur le fait que les notions de qualification, de responsabilités et d'autonomie sont déterminantes pour fixer le niveau auquel se situe un poste dans l'échelle hiérarchique, étant donné leur importance relative à la dimension et aux structures d'organisation de l'entreprise.

La classification s'attribue à l'emploi et non au titulaire. Le niveau d'études est pris en considération dans le classement hiérarchique lorsque les connaissances acquises sont utilisées dans l'emploi occupé.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification fait l'objet de modalités d'application contenues dans un protocole annexe.

Chaque entreprise pourra déterminer avec les organisations syndicales représentatives ou les représentants du personnel élus ou, à défaut, avec le personnel des modalités d'application adaptées à sa situation particulière.

Les niveaux de base retenus sont les suivants :

- agents de maîtrise (AM1, AM2, AM3, AM4) ;
- techniciens (T1, T2, T3, T4) ;
- cadres (C1 a, C1 b, C2 a, C2 b, C2 c, C3 a, C3 b, C3 c, C4, C5).

1. AGENTS DE MAÎTRISE

A. - Définition

Sont agents de maîtrise les salariés assurant notamment, avec l'expérience et la qualification professionnelle requises par ces fonctions :

- la répartition du travail entre les salariés placés sous leur autorité ;
- l'encadrement de ces salariés (formation, conseils, suivi et contrôle du travail) ;
- le respect des règles applicables dans l'entreprise ;
- ils ont vis-à-vis de leurs supérieurs la responsabilité des travaux de leurs subordonnés.

B. - Classification

Les agents de maîtrise sont classés en quatre catégories hiérarchiques suivant :

- leur niveau de qualification, de responsabilité, d'autonomie et d'initiative dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées ;
- le nombre et la classification hiérarchique des salariés placés sous leur autorité.

M1. - Agent de maîtrise 1er échelon

Agent de maîtrise exerçant ses fonctions conformément à des directives détaillées.

M2. - Agent de maîtrise 2e échelon

Agent de maîtrise exerçant ses fonctions avec une part d'autonomie et d'initiative à partir d'instructions générales.

M3. - Agent de maîtrise 3e échelon

Agent de maîtrise chargé de coordonner des activités complexes avec une large part d'autonomie et d'initiative, à partir de directives incluant notamment des règles et des objectifs de gestion correspondant à leur niveau de responsabilité.

M4. - Agent de maîtrise 4e échelon

Agent de maîtrise chargé de coordonner des activités très complexes avec une très large part d'autonomie et d'initiative, à partir de directives incluant notamment des règles et des objectifs de gestion correspondant à leur niveau de responsabilité.

2. TECHNICIENS

A. - Définition

Sont techniciens les salariés qui remplissent des fonctions de responsabilité exigeant une spécialisation technique, éditoriale, administrative ou commerciale.

Ils peuvent se voir confier la responsabilité du travail exécuté par des salariés placés sous leur autorité.

Les connaissances techniques mises en oeuvre par les techniciens peuvent avoir été acquises :

- soit au cours d'une formation supérieure constatée par un brevet de technicien supérieur (BTS), un diplôme universitaire de technologie (DUT) ou un diplôme de fin du premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- soit par une expérience professionnelle équivalente.

Ces connaissances doivent être régulièrement actualisées, notamment par la formation professionnelle continue.

B. - Classification

Les techniciens sont classés en quatre catégories hiérarchiques suivant :

- leur niveau de responsabilité, d'autonomie et d'initiative dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées ;
- leur niveau de qualification technique.

T1. - Technicien 1er échelon

Technicien exerçant ses fonctions conformément à des directives détaillées indiquant notamment les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.

T2. - Technicien 2e échelon

Technicien dont les fonctions comportent l'exécution de travaux complexes d'après des instructions générales, avec une part d'autonomie et d'initiative.

T3. - Technicien 3e échelon

Technicien chargé de coordonner la réalisation de travaux et d'études complexes nécessitant la prise en compte d'un ensemble de contraintes techniques, économiques ou administratives.

T4. - Technicien 4e échelon

Technicien d'une grande expérience chargé de coordonner la réalisation d'études complexes nécessitant la prise en compte de contraintes techniques, économiques ou administratives.

3. CADRES

A. - Définition

Sont cadres les salariés exerçant des fonctions d'autorité et/ou techniques dans un secteur d'activité, supposant une formation constatée par un diplôme du second cycle de l'enseignement supérieur général ou spécialisé, ou une expérience professionnelle équivalente.

Ces connaissances sont régulièrement actualisées, notamment par la formation professionnelle continue.

Les fonctions remplies par le cadre exigent du cadre des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de son secteur d'activité, au sein duquel il apporte un esprit de créativité, d'innovation ou d'initiative.

Le cadre prend des décisions propres à animer, coordonner et contrôler l'activité des salariés qui peuvent être placés sous son autorité, qu'il a la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'activité du secteur selon leurs aptitudes.

B. - Classification

Les cadres sont classés en 5 catégories hiérarchiques suivant leur niveau de qualification, de responsabilité, d'autonomie et d'initiative dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées.

C1. - Cadre 1er échelon a ou b

Cadre diplômé débutant non confirmé ou cadre directement issu, par promotion, d'une autre catégorie de salariés.

Il exerce son autorité, le cas échéant, presque exclusivement sur du personnel non cadre, reçoit de son supérieur des instructions précises et est étroitement contrôlé par lui.

Il exerce des fonctions dans les domaines littéraire et rédactionnel, artistique, technique, administratif, commercial ou de gestion, avec des initiatives et des responsabilités limitées.

C2. - Cadre 2e échelon a, b ou c

Cadre confirmé placé sous l'autorité d'un cadre de catégorie supérieure.

Il a délégation pour diriger et coordonner les travaux des collaborateurs des catégories précédentes, en prenant des initiatives dans leur réalisation.

Et/ou

L'objet de son activité exige une formation appuyée sur des connaissances générales et pratiques qu'il met en oeuvre dans les domaines littéraire et rédactionnel, artistique, technique, administratif, commercial ou de gestion.

Il peut être classé, selon son niveau de qualification, de responsabilité, d'autonomie et d'initiative, en catégorie a, b ou c.

C3. - Cadre 3e échelon a, b ou c

Cadre responsable d'un service, secteur ou d'un département devant un cadre d'une catégorie supérieure.

Il a délégation pour diriger et coordonner les travaux des collaborateurs des catégories précédentes.

Et/ou

Il a des responsabilités dans les domaines littéraire et rédactionnel, artistique, technique, administratif, commercial ou de gestion qui exigent une capacité de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions et des connaissances d'un niveau supérieur dans sa spécialité.

Il peut être classé, selon son niveau de qualification, de responsabilité, d'autonomie et d'initiative, en catégorie a, b ou c.

C 4. - Cadre 4e échelon

Cadre chargé de diriger un secteur d'activité avec sous ses ordres un personnel de niveau élevé et/ou des responsabilités majeures dans la marche de l'entreprise.

Il contribue à la définition et/ou à la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise ou d'un secteur d'activité important. Il est placé sous l'autorité d'un cadre de direction générale.

C 5. - Direction générale

Cadre de direction générale de l'entreprise.

C. - Les appointements des catégories C4 et C5 sont fixés par contrats et accords particuliers

4. MÉTHODE DE CLASSIFICATION DES POSTES

Introduction

Cette méthode permet d'apprécier la valeur relative des postes ou fonctions et ne prend pas en considération les qualités personnelles de leurs titulaires.

L'évaluation se fait au moyen de critères accompagnés d'éléments d'appréciation qui représentent les caractères essentiels d'un poste ou d'une fonction.

Chaque critère ou élément d'appréciation est affecté d'une note :

le total des différentes notes détermine le niveau du poste dans l'échelle hiérarchique.

Cette cotation ne détermine pas la catégorie du poste. Celui-ci doit préalablement être défini comme un poste d'agent de maîtrise, de technicien ou de cadre.

C'est pourquoi deux cotations distinctes ont été retenues :

- la cotation des agents de maîtrise et techniciens, qui s'effectue à partir de critères adaptés sur certains points à leurs caractéristiques ;
- la cotation des cadres, qui s'effectue à partir des critères suivants.

Critères

A. - Responsabilité :

- de commandement, de coordination ou de relation ;

- sur les réalisations ou les études en charge de la fonction ;
- administrative ou financière (appréciation des initiatives ou décisions quant à leurs conséquences sur la gestion de l'entreprise).

Autonomie :

- délégation de pouvoirs en matière d'initiatives et de décisions.

B. - Qualification

La qualification est appréciée en fonction :

- du niveau des connaissances générales et pratiques nécessaires ;
- de la créativité impliquée par la fonction (facultés d'imagination et de création) ;
- de la complexité des techniques ou des problèmes (c'est-à-dire la maîtrise de plusieurs spécialités ou la coordination d'activités diverses) ;
- du cumul des fonctions.

NB : En ce qui concerne les agents de maîtrise et techniciens, la grille des critères est légèrement modifiée pour tenir compte de leurs caractéristiques ;

- le critère " créativité ", qui les concerne très peu, est supprimé.

En revanche, pour les agents de maîtrise, la note du critère " commandement " est affectée d'un coefficient pondérateur (2). Pour les techniciens, la note du critère " responsabilité sur les réalisations... " est affectée d'un coefficient pondérateur (2).

Cela aboutit à ne pas changer l'échelle des cotations, qui va de 0 à 80 puisqu'il y a 8 critères avec un maximum de 10.

Cotation

Elle s'effectue avec cinq notes dont la signification est la même pour les agents de maîtrise ou techniciens, comme pour les cadres. Mais il faut tenir compte de la différence de niveau pour leur appréciation.

Par exemple : un technicien et un cadre peuvent avoir la même note (7) pour le critère " délégation ", mais :

- pour le premier, cela signifie une délégation importante dans l'exécution d'une tâche ;
- pour le second, cela peut signifier une délégation importante dans la gestion de son service ou même dans la conception d'un produit.

Les notes :

- 0 = nul ;
- 2 = peu important ;
- 4 = moyen ;
- 7 = important ;
- 10 = très important.

Grille agents de maîtrise et techniciens

| | 0 | 2 | 4 | 7 | 10 | |
|--------------------------|---|---|---|---|----|---------------------|
| Responsabilité | | | | | | |
| - commandement | | | | | | Coefficient 2. - AM |
| - réalisations, études | | | | | | Coefficient 2. - T |
| - économique | | | | | | |
| Autonomie | | | | | | |
| - délégation | | | | | | |
| Qualification | | | | | | |
| - connaissances requises | | | | | | |
| - complexité | | | | | | |
| - cumul des fonctions | | | | | | |
| Total | | | | | | |

Grille cadres

| | 0 | 2 | 4 | 7 | 10 |
|------------------------------|---|---|---|---|----|
| Responsabilité | | | | | |
| - commandement, coordination | | | | | |
| - réalisations, études | | | | | |
| - économique | | | | | |
| Autonomie | | | | | |
| - délégation | | | | | |
| Qualification | | | | | |
| - connaissances | | | | | |
| - complexité | | | | | |
| - cumul des fonctions | | | | | |
| - créativité | | | | | |
| Total | | | | | |

EXEMPLES D'UTILISATION
DES GRILLES DE CLASSIFICATION
(à titre indicatif)

Grilles agents de maîtrise et techniciens

Exemple n° 1 : Technicien et fabrication

Classement en T1

| | 0 | 2 | 4 | 7 | 10 | |
|--------------------------|---|---|---|----|----|---------------------|
| Responsabilité | | | | | | |
| - commandement | x | | | | | Coefficient 2. - AM |
| - réalisations, études | | | | x | | Coefficient 2. - T |
| - économique | | | x | | | |
| Autonomie | | | | | | |
| - délégation | x | | | | | |
| Qualification | | | | | | |
| - connaissances requises | | | | x | | |
| - complexité | | | | x | | |
| - cumul des fonctions | x | | | | | |
| Total | 0 | | 4 | 28 | | 32 |

Exemple n° 2 : Technicien et fabrication

Classement en T2

| | 0 | 2 | 4 | 7 | 10 | |
|--------------------------|---|---|---|----|----|---------------------|
| Responsabilité | | | | | | |
| - commandement | x | | | | | Coefficient 2. - AM |
| - réalisations, études | | | | x | | Coefficient 2. - T |
| - économique | | | x | | | |
| Autonomie | | | | | | |
| - délégation | | | x | | | |
| Qualification | | | | | | |
| - connaissances requises | | | | x | | |
| - complexité | | | | x | | |
| - cumul des fonctions | x | | | | | |
| Total | 0 | | 8 | 28 | | 36 |

Grilles cadres

Classement en C3 a

| | 0 | 2 | 4 | 7 | 10 | |
|------------------------|---|---|---|----|----|----|
| Responsabilité | | | | | | |
| - commandement | | | x | | | |
| - réalisations, études | | | | x | | |
| - économique | | | x | | | |
| Autonomie | | | | | | |
| - délégation | | | x | | | |
| Qualification | | | | | | |
| - connaissances | | | | x | | |
| - complexité | | | x | | | |
| - cumul des fonctions | | | x | | | |
| - créativité | | | | x | | |
| Total | | | 0 | 16 | 21 | 37 |

Exemple n° 4 : Responsable d'édition

Classement en C3 b

| | 0 | 2 | 4 | 7 | 10 | |
|------------------------|---|---|---|---|----|--|
| Responsabilité | | | | | | |
| - commandement | | | x | | | |
| - réalisations, études | | | | x | | |
| - économique | | | x | | | |
| Autonomie | | | | | | |
| - délégation | | | x | | | |
| Qualification | | | | | | |
| - connaissances | | | | x | | |
| - complexité | | | | x | | |
| - cumul des fonctions | | | x | | | |
| - créativité | | | | x | | |

| | | | | | | |
|-------|---|---|---|----|----|----|
| | 0 | 2 | 4 | 7 | 10 | |
| Total | | | | | | |
| | 0 | | 8 | 35 | | 43 |

Transposition des résultats

(Schéma à titre indicatif)

AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS

| | | |
|-----|----|-------------|
| AM1 | | Moins de 20 |
| AM2 | T1 | De 21 à 35 |
| AM3 | T2 | De 36 à 50 |
| AM4 | T3 | De 51 à 65 |
| | T4 | Plus de 65 |

CADRES

| | | |
|------------|--|-------------|
| C1 a, b | | Moins de 20 |
| C2 a, b, c | | De 21 à 35 |
| C3 a, b, c | | De 36 à 50 |
| C4 | | De 51 à 65 |
| C5 | | Plus de 65 |

Postes spécifiques agents de maîtrise, techniciens et cadres (1)

Cette liste de postes n'est pas limitative ; elle est donnée à titre purement indicatif. Ces définitions peuvent varier en fonction de l'organisation ou de la dimension des unités concernées et du profil particulier des personnes occupant ces fonctions.

Filière édition

Directeur éditorial : conçoit et recommande à la direction une politique éditoriale dont il supervise la réalisation.

A ce titre :

- sélectionne les nouveaux projets en fonction de leur rentabilité et de la situation du marché ;
- prend les décisions concernant le choix des auteurs ;
- supervise les travaux de plusieurs responsables d'édition ;
- finalise le budget de son secteur d'activité, en suit la réalisation et assume la responsabilité des résultats ;
- entretient tous contacts et relations extérieures de haut niveau.

Directeur littéraire : choisit des auteurs et sélectionne des manuscrits.

A ce titre :

- participe à la définition de la politique éditoriale ;
- recherche des auteurs et recommande ceux à sélectionner ;
- anime une structure de sélection des manuscrits (lecteurs, conseillers...) ;
- négocie, établit et suit les contrats avec les auteurs ;
- remplit une mission permanente de relations publiques.

Responsable d'édition : réalise un programme éditorial.

A ce titre :

- participe à la définition de la politique éditoriale, établit le programme éditorial de son domaine de responsabilité et suit sa réalisation ;
- effectue la recherche d'auteurs et recommande ceux à sélectionner ;
- participe aux prises de décisions concernant la réalisation physique des ouvrages et le choix des illustrations ;
- anime et contrôle des éditeurs et / ou assistants d'édition ;
- établit le budget de son domaine de responsabilité et suit sa réalisation ;
- propose de nouveaux produits ou des améliorations de produits existants et participe aux prises de décisions.

Editeur : participe à la réalisation d'un programme éditorial.

A ce titre :

- seconde un responsable d'édition ou agit de manière autonome pour le suivi de la réalisation d'un programme éditorial et de son budget ;
- réalise en relation étroite avec l'auteur la finalisation des textes ;
- propose, si nécessaire, des collaborateurs extérieurs et coordonne leurs travaux ;
- a la responsabilité de la préparation des copies ;
- participe aux prises de décisions concernant la réalisation physique des ouvrages et le choix des illustrations ;
- rédige les argumentaires de vente destinés aux représentants ;
- peut être amené à animer un ou plusieurs assistants d'édition et / ou à effectuer tout ou partie de leurs tâches.

Assistant d'édition : participe aux opérations visant à la réalisation d'ouvrages.

A ce titre :

- seconde un éditeur et / ou un responsable d'édition pour la mise au point des textes et la préparation des copies ;
- relit les épreuves et prépare les bons à tirer ;

- assure le suivi administratif des différents intervenants sur l'ouvrage et le respect des plannings.

Responsable service correction : responsable de la cohérence et de la qualité orthographique et grammaticale des textes et ouvrages édités par l'entreprise.

A ce titre :

- participe à la sélection des lecteurs et correcteurs externes et internes et en assure le suivi ;
- établit les plannings de relecture et veille à leur respect ;
- répartit le travail et s'assure de la qualité de son exécution ;
- participe et veille à l'unification des règles d'écriture dans le respect de la langue et des usages de compositions des textes ;
- effectue des travaux de relecture et propose, si nécessaire, des améliorations ou modifications de texte.

Lecteur correcteur : responsable de la cohérence et de la qualité orthographique et grammaticale des textes et des ouvrages qui lui sont confiés.

A ce titre :

- effectue la lecture critique de manuscrits et d'épreuves ;
- assure la mise au point de textes et ouvrages sur tout support ;
- peut également réaliser des travaux tels que la préparation de manuscrits, l'établissement de tables et index, le contrôle des bibliographies.

Documentaliste iconographe : effectue la recherche iconographique liée à la réalisation d'ouvrages.

A ce titre :

- identifie les sources d'approvisionnement externes ;
- effectue dans le cadre des orientations qui lui sont données des recherches d'illustrations ;
- recommande le choix des illustrations externes ;
- met en place et gère le système de classement et d'archivage des illustrations, photos, cartes, etc.

Filière studio-maquette

Directeur artistique : responsable de la qualité graphique et d'illustration d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- participe aux décisions concernant la réalisation physique des ouvrages ;
- supervise, en liaison avec le directeur éditorial, la conception graphique des ouvrages : couverture, illustrations, choix typographiques et supervise la réalisation des maquettes ;
- suit l'évolution des styles et garantit la qualité graphique des ouvrages.

Chef de studio : supervise la réalisation d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- sélectionne les prestataires externes essentiellement metteurs en pages, cartographes illustrateurs ;
- supervise la réalisation des ouvrages jusqu'à la fourniture des fichiers servant à l'impression ;
- établit les bons de commande fournisseurs prépresse en fonction du budget.

Concepteur graphiste : participe à l'élaboration graphique d'ouvrages.

A ce titre :

- fait des propositions relatives à la conception graphique d'ouvrages : choix typographiques, couvertures, illustrations et participe aux prises de décisions ;
- conçoit les maquettes et en coordonne la réalisation en assurant le contrôle des prestataires extérieurs.

Maquettiste : réalise des maquettes.

A ce titre :

- participe à la conception graphique des ouvrages et au choix des illustrations ;
- propose une prémaquette, puis réalise la maquette complète en recommandant si nécessaire des modifications visant à optimiser la mise en pages ;
- entretient les relations avec les fournisseurs extérieurs (composition, gravure) ;
- vérifie la conformité du document final avant transmission à l'imprimeur.

Filière fabrication

Directeur de fabrication : supervise et optimise la fabrication des ouvrages.

A ce titre :

- coordonne l'ensemble des activités de fabrication : production, approvisionnement, planification, stocks et réimpressions ;
- suit en permanence les évolutions technologiques et y adapte les méthodes de production de l'entreprise ;
- est responsable du personnel de fabrication ;
- participe aux décisions concernant la réalisation matérielle des ouvrages et suggère les orientations susceptibles de réduire les coûts de fabrication ;
- contrôle l'établissement des devis de fabrication ;
- négocie les contrats d'achats et gère le budget achats.

Chef de fabrication : coordonne la fabrication d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- lance les appels d'offres, analyse les remises de prix et recommande les prestataires et fournisseurs à sélectionner ;
- établit les devis de fabrication des ouvrages ;
- organise et contrôle le travail des techniciens de fabrication ;
- effectue une recherche permanente d'amélioration des performances (qualité, prix, délai).

Cadre de fabrication : au sein du service fabrication, il a la charge de missions transverses telles que, notamment, la gestion du papier, le dévisage, l'ordonnancement. Le cas échéant, il procède également au suivi de la fabrication d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

Technicien de fabrication : procède au suivi de la fabrication d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- constitue les dossiers de fabrication des ouvrages, passe les commandes aux prestataires extérieurs (exemple : papier, impression, brochage) et contrôle la qualité de leur travail ;
- prépare les appels d'offres et les devis de fabrication des ouvrages ;

- élabore et suit les plannings de fabrication ;
- suit les coûts et contrôle les facturations.

Filière commerciale

Directeur commercial : définit la stratégie commerciale, coordonne sa mise en œuvre et contrôle ses résultats.

A ce titre :

- recommande à la direction générale une politique commerciale et des projets de développement (exemple : recherche de nouveaux marchés et de nouveaux circuits de distribution) ;
- propose les objectifs commerciaux et les budgets nécessaires pour les atteindre ;
- coordonne l'exécution des plans d'action et met en œuvre si nécessaire, les actions correctives ;
- définit l'organisation des équipes de vente ;
- participe à la définition de la politique éditoriale.

Directeur des ventes : définit la stratégie de vente, coordonne sa mise en œuvre et contrôle ses résultats.

A ce titre :

- définit la stratégie de vente de l'entreprise et se tient informé de l'évolution des marchés et de la concurrence ;
- dirige les équipes de vente. Veille à la bonne exécution des programmes de recrutement, de formation et de motivation des équipes de vente ;
- assigne les objectifs quantitatifs et qualitatifs aux équipes de vente ;
- suit les réalisations des équipes de vente et prend les mesures correctives nécessaires. Participe, le cas échéant, à la négociation des principaux contrats ;
- suit et contrôle les budgets de frais commerciaux.

Responsable d'une équipe de vente : supervise une équipe de vente.

A ce titre :

- propose les plans d'actions de son équipe de vente ;
- supervise les commerciaux de son équipe, participe à leur recrutement et veille à leur formation et bonne intégration au sein de l'équipe. Apprécie les performances des commerciaux de son équipe ;
- suit les réalisations de son équipe de vente et propose des actions correctives. Veille au respect des procédures et conditions de vente. Suit la solvabilité des clients. Apporte un support à ses commerciaux dans la négociation de contrats importants ;
- effectue des ventes.

Responsable comptes clés : au sein de la structure commerciale prend en charge les grands comptes.

A ce titre :

- assure la gestion commerciale des grands comptes et participe, le cas échéant, à l'ouverture de nouveaux comptes importants ;
- informe les clients de la gamme de produits mis sur le marché et assure les négociations commerciales avec ces derniers, de manière autonome ou sous l'autorité d'un directeur commercial ;
- assure le suivi des clients, traite toute demande ou réclamation de leur part ;
- assure le suivi des contrats clients et leur mise en œuvre, le cas échéant en liaison avec l'équipe de vente en charge de l'application des contrats sur le terrain ;
- assure le reporting de chiffre d'affaires, participe à l'analyse des résultats commerciaux, notamment au travers de panels, prend les mesures correctrices ou de relances commerciales nécessaires.

Responsable ventes directes : encadre un service de vente directe et, à ce titre, encadre une équipe chargée des ventes directes et assure la responsabilité du chiffre d'affaires correspondant.

A ce titre :

- encadre une équipe de télévendeurs et/ou d'opérateurs de saisie chargés de la prise de commandes par téléphone ;
- organise, en liaison avec les éditeurs, les campagnes de vente directe et assure leur pilotage avec son équipe ;
- définit, en fonction des ouvrages, la cible de clients et de prospects (clubs, entreprises...) ;
- met en place les moyens nécessaires à la gestion des campagnes, à la gestion des commandes, de la facturation et des données clients ;
- assure le reporting du chiffre d'affaires et suit le recouvrement.

Représentant (à l'exclusion des VRP) : réalise des ventes sur le terrain.

A ce titre :

- entretient et développe une clientèle ;
- prend les commandes et s'assure de leur mise en œuvre par les services concernés ;
- conseille la clientèle en matière d'implantation des ouvrages ;
- tient informée sa hiérarchie de toute information concernant le marché et la position compétitive des ouvrages de l'entreprise ;
- réalise le montage et la mise en place d'opérations promotionnelles.

Délégué pédagogique : entretient des relations avec les établissements d'enseignement et les librairies.

A ce titre :

- visite les établissements d'enseignement afin de connaître les besoins des enseignants et leurs jugements sur les ouvrages existants ;
- informe les responsables éditoriaux et marketing sur l'état du marché et la situation compétitive des ouvrages de l'entreprise ;
- assure la promotion des nouveaux ouvrages auprès des prescripteurs et des librairies ;
- coordonne la réalisation d'enquêtes terrain ;
- identifie lors de ses contacts les personnes susceptibles d'être auteurs et les recommande à la direction ;
- réalise des prises de commandes.

Filière marketing

Directeur du marketing : élabore et met en œuvre la stratégie marketing de l'entreprise.

A ce titre :

- définit la stratégie à moyen et long termes pour l'ensemble des produits de l'entreprise ;
- supervise son équipe qu'il anime, organise et motive ;
- participe à la détermination des objectifs commerciaux ;

- conçoit les politiques produits, prix, communication (publicité, promotion) et choisit les agences chargées de la mise en œuvre de celles-ci ;
- supervise le lancement des produits nouveaux.

Responsable marketing : élabore et met en œuvre des plans marketing pour une partie des produits de la société, en fonction des priorités de l'entreprise.

A ce titre :

- définit la stratégie à moyen et long termes pour une partie des produits de l'entreprise. Elabore et recommande les plans de marketing annuels et à 3 ans sur ces produits. Propose à la direction commerciale toute action correctrice permettant d'améliorer l'efficacité de ces plans ;
- effectue, en fonction des objectifs définis par la direction commerciale, la gestion des produits existants ainsi que leurs relancements et les extensions de gammes ;
- élabore et met en œuvre des plans d'actions publicitaires et promotionnelles. Assure la formation de la force de vente concernant le déroulement des actions promotionnelles sur ses produits ;
- coordonne le développement et le lancement de nouveaux produits.

Responsable des études marketing : organise et anime le service des études marketing.

A ce titre :

- analyse les besoins en études des responsables éditoriaux. Prépare un programme annuel d'études et soumet un budget. Participe à l'élaboration des stratégies de marketing ;
- recommande la méthodologie d'études. Choisit les sociétés d'études et assure la coordination et le suivi de la qualité des prestations, ou bien supervise la réalisation en interne des études ;
- établit la synthèse des études réalisées. Elabore et présente les recommandations et les hypothèses d'actions ;
- gère le budget des études marketing avec un objectif d'optimisation des coûts.

Chef de groupe de produits : organise et contrôle la gestion marketing et le développement à moyen et long termes d'un groupe de produits. Encadre des chefs de produits.

A ce titre :

- définit la stratégie à moyen et long termes pour son groupe de produits en adéquation avec la politique de l'entreprise. Elabore et recommande les plans de marketing annuels à 3 ans ;
- réalise, en fonction des objectifs définis par la direction, la gestion marketing des produits existants, ainsi que leurs relancements et les extensions de gammes ;
- supervise les études marketing (analyses des marchés, définition des cibles, positionnement des produits, analyse des ventes) ;
- collabore au suivi de la stratégie commerciale et du marketing mix ;
- coordonne le développement et le lancement des nouveaux produits ;
- recommande toute action corrective permettant d'améliorer l'efficacité de ses plans ;
- supervise les activités de son équipe de chefs de produit et d'assistants.

Chef de produit : responsable de la gestion marketing et du développement d'un produit (ou parfois d'une famille de produits).

A ce titre :

- participe à l'élaboration du plan de marketing à long terme et à la définition de la politique de communication pour le (ou parfois les) produit(s) dont il a la charge ;
- prépare le plan de marketing annuel, recommande les actions commerciales et promotionnelles ;
- suit et contrôle les actions commerciales et promotionnelles, ainsi que les budgets et calcule les écarts ;
- exerce un rôle de coordinateur des autres intervenants, internes et externes, qui contribuent au succès de ces plans.

Chargé d'études marketing : réalise les études marketing relatives à un produit (ou parfois d'une famille de produits).

A ce titre :

- réalise le cahier des charges des études marketing qualitatives ou quantitatives en liaison étroite avec les services éditoriaux ;
- réalise les études qualitatives ou quantitatives, soit directement, soit en supervisant leur réalisation par une société d'études externe ;
- établit la synthèse des études réalisées ou supervise la rédaction des conclusions pour les études sous-traitées ;
- élabore et présente les recommandations et les hypothèses d'actions.

Filière communication-promotion

Responsable service presse, relations publiques : participe à la définition de la politique de communication externe de l'entreprise et en assure la mise en œuvre auprès de la presse et du public.

A ce titre :

- participe à la définition du plan de communication de l'entreprise et recommande les méthodes et moyens propres à promouvoir l'image de l'entreprise auprès de son public ;
- met en œuvre les moyens de diffusion de l'image de l'entreprise ;
- suscite des relations avec les médias, les leaders d'opinion. Suggère des sujets rédactionnels à la presse ;
- assure les relations avec les prestataires de services ;
- coordonne les actions événementielles au bénéfice de l'entreprise ;
- gère le budget relations publiques.

Attaché de presse : diffuse auprès des médias des informations sur la société et ses ouvrages en vue du développement de sa notoriété et de ses ventes.

A ce titre :

- conçoit et coordonne la réalisation des dossiers et communiqués destinés à développer la notoriété d'un ouvrage ou d'un auteur ;
- entretient et développe les relations avec les journalistes ;
- coordonne l'organisation des interviews d'auteurs ;
- organise des manifestations destinées à l'information des médias et du public ;
- élabore les listes de presse et assure l'envoi du service de presse.

Assistant attaché de presse : participe à la gestion et au suivi des projets de l'attaché de presse.

A ce titre :

- assure l'ouverture et le suivi de dossiers administratifs et logistiques liés à la fonction de l'attaché de presse ;
- participe à l'organisation d'événements (réunions, séminaires promotionnels, conférences de presse...)

- prend les contacts internes et externes nécessaires au bon avancement des dossiers dont il a la charge.

Responsable service publicité/promotion : met en œuvre des opérations publicitaires et promotionnelles.

A ce titre :

- participe à la définition de la politique publicitaire et promotionnelle ;
- participe avec la direction commerciale et les prestataires extérieurs à la conception des messages publicitaires et des documents promotionnels (exemple : catalogues, bulletins) et coordonne leur réalisation ;
- établit et gère le budget de publicité et de promotion ;
- établit le planning des campagnes et opérations de promotion, suit leur déroulement et analyse leurs retombées ;
- coordonne la réalisation des opérations effectuées en interne.

Filière gestion des droits

Responsable gestion droits d'auteur : assure les relations avec les auteurs au plan de leur contrat.

A ce titre :

- élabore les contrats d'auteur ;
- est l'interlocuteur juridique des auteurs pour toute question relative à l'application de leur contrat ;
- veille au respect des engagements pris par l'éditeur, en particulier au plan des règlements.

Responsable comptabilité droits d'auteur : garantit la conformité comptable et l'application des contrats d'auteur.

A ce titre :

- reçoit et vérifie les contrats d'auteur, et en assure la saisie et le classement sur informatique ;
- calcule les montants dus aux auteurs ;
- garantit le versement des sommes dues, l'application correcte des contrats et la tenue des comptes d'auteur ;
- assure les relations avec les auteurs pour toute question concernant les relevés de droits d'auteur.

Responsable cession et acquisition de droits : responsable de la vente et de l'acquisition de droits sous les aspects commerciaux, juridiques et financiers.

A ce titre :

- suit les parutions de son entreprise afin d'identifier celles susceptibles d'intéresser les éditeurs et/ou acquéreurs de droits dérivés (producteurs TV cinéma, compagnies théâtrales, éditeurs de livres audio) ;
- prospecte des éditeurs et/ou acquéreurs de droits dérivés susceptibles d'être intéressés par l'achat de droits ;
- négocie les offres d'achat, met au point les contrats et suit les rentrées de cession ;
- participe aux manifestations internationales dans le domaine de l'édition ;
- vente et achat de produits dérivés.

Fonctions usuelles non spécifiques à la profession (1)

agents de maîtrise, techniciens et cadres

Assistant : au sein des services d'édition, de fabrication ou des services supports, est en charge de missions d'étude, de préparation, de suivi, de coordination nécessaires à la gestion du service impliquant une connaissance détaillée des métiers concernés et une interaction forte avec ces derniers.

Assistant de direction : salarié chargé d'un secrétariat important, avec une large part d'autonomie et d'initiative. Maîtrise parfaitement l'ensemble des techniques, des tâches et des obligations du secrétariat et possède une culture générale qui lui permet d'apporter une assistance efficace au (x) cadre (s) dont il dépend. Maîtrise éventuellement une ou plusieurs langues étrangères lui permettant d'accomplir ses missions dans la ou les langues concernées. Est tout particulièrement tenu à la réserve et au secret professionnel.

Finances, comptabilité et administration :

- secrétaire général ;
- directeur financier ;
- responsable de la trésorerie ;
- comptable ;
- cadre comptable ;
- chef comptable ;
- directeur comptable ;
- responsable du contrôle de gestion ;
- contrôleur de gestion ;
- responsable recouvrement ;
- directeur administratif.

Juridique :

- directeur juridique et contentieux ;
- juriste.

Ressources humaines :

- directeur des ressources humaines ;
- responsable des ressources humaines ;
- responsable de l'administration du personnel.

Informatique et multimédia :

- directeur de l'informatique ;
- responsable service informatique ;
- chef de projet informatique ;
- analyste programmeur ;
- webmaster ;
- responsable de l'exploitation informatique.

Services généraux :

- responsable des services généraux.

Autres postes non spécifiques à l'édition :

- directeur de la communication ;

- responsable administration des ventes.

(1) Texte étendu 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 18 octobre 2010, art. 1^{er}).

Salaires

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 6-6-2005 BOCC 2005-28 étendu par arrêté du 23-7-2007 JORF 31-7-2007.

La révision des barèmes de salaires minima peut avoir lieu à tout moment. Cette révision donne lieu à l'établissement d'un nouveau barème complet.

Les salaires sont mensualisés pour tous les emplois de la présente annexe et pour ceux qui sont créés par accord d'entreprise.

Le barème conventionnel ne concerne que les salaires minima et non les salaires réels. (Voir barème.)

Nota 1. - Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque ces conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Ces valeurs sont réduites pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Nota 2. - Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail (arrêté du 23 juillet 2007, art. 1er).

Barème des salaires minima

Barème de salaires minima.

Article 3

En vigueur étendu

(Voir textes « Salaires ».)

Pourcentage

Article 4

En vigueur étendu

D'une manière générale, si un collaborateur est rétribué à la fois par des appointements et par des pourcentages, ces deux rémunérations additionnées devront toujours être au moins égales au minimum d'appointements prévu pour la fonction de ce collaborateur. Ce minimum devra être de toute façon versé à l'intéressé chaque mois. L'apurement du compte devra être établi par trimestre, sauf dans le cas de la participation aux bénéfices nets dont le règlement se fera chaque année.

Durée du travail et rétribution spéciale pour travail supplémentaire

Article 5

En vigueur étendu

La durée du travail des agents de maîtrise, des techniciens et cadres est celle prévue par les lois en vigueur. [*Etant donné le rôle de collaboration dévolu aux cadres, les heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que celles des exécutants et doivent correspondre aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution*] (1). Dans cet ordre d'idées, les dépassements du temps de présence de courte durée par rapport au temps légal inhérents à la fonction ne seront ni rétribués ni compensés par un repos équivalent.

Par contre, dans le cas où, par suite de nécessités particulières, il est demandé à un agent de maîtrise, un technicien ou un cadre un travail supplémentaire, il devra lui être assuré, à ce titre, une rétribution spéciale, mais, d'un commun accord, cette rétribution peut être remplacée par un congé de même durée (2).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Frais de déplacement

Article 6

En vigueur étendu

Les frais de déplacement des agents de maîtrise, techniciens et cadres appelés à voyager pour les besoins du service sont remboursés sur présentation de justificatifs.

Frais de représentation

Article 7

En vigueur étendu

Les parties précisent que les frais de représentation, touchés par certains membres du personnel des cadres et destinés à couvrir les dépenses d'un caractère fonctionnel profitable à l'entreprise, sont essentiellement facultatifs et variables avec les titulaires d'emploi et ne sauraient être confondus avec les appointements. Ils ne peuvent, en conséquence, être fixés à l'origine autrement que de gré à gré et en sus des appointements.

Compression de personnel et réintégration

Article 8

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 de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Engagement temporaire d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Maladie - Accident du travail

Article 10

En vigueur étendu

La maladie ou l'accident du travail, dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne rompt pas le contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où une de ces absences dépasserait 1 an et imposerait le remplacement effectif de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre intéressé, celui-ci pourrait être licencié, en respectant son préavis normal et son indemnité de licenciement dans le cas où il ne serait pas possible de pourvoir son poste par appel à un remplaçant temporaire, selon les dispositions de l'article 12 des clauses générales de la convention collective nationale de l'édition.

L'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre intéressé pourra toujours avoir recours à la Commission paritaire nationale de conciliation s'il estime son licenciement injustifié.

Toutefois, le paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement ne fera pas obstacle au paiement des appointements prévus ci-après en cas de maladie ou d'accident du travail.

Lorsqu'une absence, justifiée par une maladie ou un accident du travail, dûment constatés par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, intervient après 1 an de présence dans l'entreprise en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident du travail, les appointements fixés et les minima garantis - à l'exclusion des indemnités de voyage, frais de représentation, gratification - sont intégralement maintenus pendant les 6 premiers mois d'indisponibilité et versés à concurrence de la moitié de leur montant pendant les 3 mois suivants.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise, l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre a droit à 15 jours supplémentaires à plein salaire et 15 jours supplémentaires à demi-salaire par période de 5 années de présence ou fraction de période.

Le total des périodes de maintien intégral ou partiel du salaire par l'entreprise ne peut, pour une même année civile et un même agent de maîtrise, technicien ou cadre, excéder la durée ci-dessus définie.

Lorsqu'un même arrêt de travail chevauche deux années civiles, il n'ouvre pas droit, au titre de la seconde année, à une nouvelle période de maintien intégral ou partiel du salaire par l'employeur.

Le maintien intégral ou partiel du salaire n'est pas dû lorsque l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre se voit refuser les indemnités de sécurité sociale.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents de travail, soit au titre du régime de prévoyance des agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Les périodes indemnisées d'absence pour maladie ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre.

Réintégration après guérison

Article 11

En vigueur étendu

Au retour des absences occasionnées par les maladies (y compris celles couvertes par les 'affections de longue durée' de la sécurité sociale) ou accidents, les intéressés, non remplacés par application des dispositions du premier paragraphe de l'article 10 de la présente annexe et reconnus aptes à reprendre le travail par le médecin du travail, seront réintégrés de plein droit dans leurs fonctions antérieures ou dans une fonction de coefficient équivalent, tous leurs droits et avantages antérieurement acquis leur étant maintenus.

Cependant, dans le cas où une incapacité partielle aurait été reconnue par les organismes de sécurité sociale, l'intéressé pourra être réintégré dans un poste dont la classification pourra être inférieure, sans toutefois aboutir à un changement de statut catégoriel. Son salaire minimum correspondant à cette classification pourra être diminué du montant de sa pension d'invalidité (1).

L'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre auquel auraient été appliquées les dispositions du deuxième paragraphe de l'article 10 de la présente annexe bénéficiera d'une priorité pour le premier emploi vacant auquel il serait apte (aptitude constatée dans les mêmes conditions qu'au premier paragraphe ci-dessus) dans son ancienne maison, emploi soit équivalent comme coefficient de classification à celui qu'il occupait avant sa maladie, soit accepté par lui. Dans ce cas, l'ancienneté qu'il avait à la date de rupture du contrat lui sera restituée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-18 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Maternité

Article 12

En vigueur étendu

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai, ou, sous réserve des dispositions de la législation en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

Les agents de maîtrise, techniciens ou cadres en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail d'une demi-heure par jour à partir du sixième mois et jusqu'à leur départ en congé de maternité.

Cet allègement d'horaire ne donne pas lieu à diminution de la rémunération.

Les modalités de cet allègement d'horaire sont déterminées en commun avec le chef d'entreprise.

Un congé de 18 semaines est accordé aux agents de maîtrise, aux techniciens et aux cadres en état de grossesse avec maintien de la rémunération pendant la période qui précède et qui suit l'accouchement. L'employeur n'est tenu d'allouer qu'un complément aux indemnités versées par la sécurité sociale.

Ce congé conventionnel est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté comme un temps de travail effectif.

Le congé conventionnel n'est dû que lorsque la date fixée par la loi pour le début du congé légal de maternité intervient après 7 mois et demi de présence dans l'entreprise.

Le congé conventionnel et le congé légal de maternité doivent se superposer.

Les congés payés acquis au titre de la période de référence échue peuvent être pris, sans discontinuité, en totalité ou en partie, avant ou après le congé de maternité.

L'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre avertit l'employeur 1 mois avant son départ, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la prise de son congé de maternité, de la date de son départ et de la date de son retour, en précisant si cette absence inclut, en outre, une période de congés payés.

Au retour du congé de maternité, les agents de maîtrise, les techniciens ou les cadres reconnues médicalement aptes au travail sont réintégrées avec tous leurs droits.

A l'issue de son congé de maternité, la mère ou le père de l'enfant peut être mis en disponibilité, sur sa demande, sans rémunération, pendant une période de 1 an de date à date.

La demande de mise en disponibilité sans rémunération doit être présentée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard 4 semaines avant la fin du congé de maternité ou des congés payés lorsque ceux-ci sont pris à l'issue du congé de maternité.

La demande doit comporter la mention précise de la date de départ et de la date de retour.

La durée de la mise en disponibilité ne peut ultérieurement être modifiée qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Cette mise en disponibilité bénéficie aux agents de maîtrise, aux techniciens et aux cadres ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la naissance de l'enfant.

Une nouvelle mise en disponibilité ne peut être accordée à la même salariée qu'après une reprise de travail de 3 ans au moins.

Cette période de disponibilité sans rémunération compte comme temps de présence pour l'attribution de la prime d'ancienneté.

Les règles relatives à la mise en disponibilité conventionnelle sont indépendantes de toute autre disposition légale ou réglementaire permettant aux parents d'obtenir un congé à l'occasion de la naissance d'un enfant, notamment du congé postnatal et du congé parental d'éducation suivant les articles L. 122-28 et suivants du code du travail.

Licenciement - Démission

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 11-2-2005 BOCC 2005-15 étendu par arrêté du 18-7-2005 JORF 26-7-2005.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ à la retraite.- Mise à la retraite

Article 14

En vigueur étendu

A la demande de l'employeur, l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre lui indiquera le nombre de trimestres de cotisation valides à une date donnée.

Deux situations peuvent se présenter :

1. Départ à la retraite du salarié.

Tout agent de maîtrise, technicien ou cadre quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 15.

L'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre doit prévenir par écrit son employeur en respectant le délai suivant :

- 1 mois s'il a entre 6 mois et 2 ans de présence dans l'entreprise ;

- 2 mois s'il a au moins 2 ans de présence dans l'entreprise.

2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur.

a) Si l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 15.

L'employeur doit prévenir l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre 3 mois avant la date de départ définitif.

La cessation du contrat de travail ne peut prendre effet, au plus tôt, qu'au premier jour du mois qui suit la date à partir de laquelle l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein.

b) Si l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement, et il bénéficie des procédures légales et conventionnelles.

Indemnité de départ à la retraite

Indemnité de départ en retraite.

Article 15

En vigueur étendu

La cessation d'activité des agents de maîtrise, techniciens et cadres appelés à bénéficier d'une pension de retraite intervient dans les conditions de dérogation à l'article 13 de l'annexe II de la convention :

- chacune des parties doit prévenir l'autre dans les délais prévus à l'article 14 ;

- l'entreprise verse à l'agent de maîtrise, au technicien ou au cadre, en même temps que son dernier salaire mensuel, une indemnité égale à 3 mois de salaire. Cette indemnité est portée à 4 mois de salaire lorsque l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre a 20 ans révolus de présence dans l'entreprise.

En toute hypothèse, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres entrés dans la vie professionnelle avant le 1er janvier 1972 qui remplissent les conditions prévues à l'article 14.2 a mais ne bénéficient pas d'une pension de retraite complémentaire à taux plein ⁽¹⁾ - ce dont ils devront fournir la preuve à l'employeur - verront leur indemnité de départ à la retraite majorée de 1/3 en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

(1) On considère que ne bénéficient pas d'une retraite à taux plein les agents de maîtrise, techniciens et cadres qui n'avaient pas cotisé à une caisse complémentaire avant le 1^{er} janvier 1972 ou bénéficié d'une validation des années travaillées avant cette date.

Congés payés

Article 16

En vigueur étendu

Le droit à congés payés est ouvert à tout cadre, technicien ou agent de maîtrise justifiant avoir travaillé au minimum 1 mois dans l'entreprise concernée.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé de 30 jours ouvrables. Les femmes ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours supplémentaires par enfant à charge.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés pour le droit à congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sous réserve des dispositions relatives au fractionnement des congés, les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres ont droit, chaque année, à un congé de :

- 2 jours et demi ouvrables par mois entier de présence au-dessous de 1 an dans l'entreprise ;

- 32 jours ouvrables après 1 an de présence dans l'entreprise.

Il est rappelé que lors de la prise de congés l'absence ne peut être supérieure à 24 jours ouvrables consécutifs *pour les agents de maîtrise, techniciens et cadres ayant moins de 1 an de présence* (1) et 26 jours ouvrables consécutifs pour ceux ayant plus de 1 an de présence.

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

Le samedi est considéré comme jour ouvrable, même lorsque, la durée hebdomadaire de travail étant répartie sur 5 jours, il est en fait un jour de repos.

Toutefois, lorsqu'un agent de maîtrise, un technicien ou un cadre part en congé à la fin de la semaine de travail, le lundi suivant est considéré comme le premier jour ouvrable du congé.

Pour la fixation des dates de départ, la priorité du choix à l'ancienneté ne constitue pas une règle absolue.

Pour l'appréciation du droit au congé sont notamment considérées comme périodes de travail effectif les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, les congés exceptionnels définis à l'article 17 de la présente annexe, les congés conventionnels de maternité, les absences pour accident du travail, les absences pour maladie pendant la période où le salaire est entièrement maintenu par l'employeur.

Pendant leur congé, les agents de maîtrise, les techniciens ou les cadres jouissent de la totalité de leurs appointements ainsi que de tous les avantages dont ils bénéficient durant les autres mois de l'année.

Notamment, si la rémunération comporte un pourcentage variable, la partie versée à ce titre pour 1 mois de congé doit atteindre au minimum la moyenne des 12 derniers mois précédents. Les congés sont dus aux agents de maîtrise, aux techniciens et aux cadres démissionnaires ou licenciés suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif ; en cas de licenciement pour faute lourde, l'indemnité compensatrice de congés payés n'est due que pour la période de référence antérieure à celle au cours de laquelle la faute a été commise.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Congés exceptionnels

Article 17

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels, de durées égales à celles indiquées ci-dessous, sont accordés aux agents de maîtrise, aux techniciens ou aux cadres à l'occasion de certains événements :

1. Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours au bénéfice du père, dans les conditions édictées aux articles L. 562, L. 563 et L. 564 du code de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

2. Présélection militaire : 3 jours au plus.

3. Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre : 4 jours ouvrables augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et retour.

4. Décès d'un frère ou d'une soeur, d'un ascendant direct autre que le père ou la mère, d'un descendant direct autre qu'un enfant de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et retour.

5. Décès d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant du conjoint :

1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et retour.

6. Décès du beau-père ou de la belle-mère de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au voyage aller et retour.

7. Mariage de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre : 6 jours ouvrables.

8. Cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants et les ascendants directs de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre : 1 jour ouvrable.

9. Examen reconnu par l'Education nationale : durée de l'examen.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités. Toutefois, lorsque l'un des événements mentionnés aux points 1 à 6 ci-dessus survient au cours des congés payés, la durée du congé exceptionnel correspondant à chaque cas s'ajoute à la durée des congés.

L'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

Annexe III - Retraite et prévoyance Convention collective nationale du 14 janvier 2000

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord, soucieuses d'assurer aux salariés de la branche de l'édition une retraite complémentaire et un régime de prévoyance complémentaire à celui de la sécurité sociale, considérant les dispositions appliquées depuis la signature de la convention collective nationale de l'édition en 1954 et après avoir pris acte des dispositions applicables aux caisses de retraite complémentaire par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 et la recommandation ARRCO du 25 mars 1993, considérant enfin les réserves constituées au sein du régime de prévoyance des employés de l'édition, conviennent que les dispositions de l'annexe III telles qu'elles résultent des précédents accords seront désormais les suivantes :

Article 1er

Dispositions générales

En vigueur étendu

La dénonciation de tout accord national relatif à la retraite et à la prévoyance n'entraîne pas automatiquement celle du présent accord. Les contractants pourront le maintenir en vigueur et devront adapter son application aux nouvelles circonstances.

Dans le cas où le présent accord serait maintenu au-delà de la date d'application des accords nationaux, les parties contractantes ne pourraient le dénoncer à moins d'un préavis de 6 mois, l'accord ne pouvant, en tout état de cause, cesser de produire effet avant le 31 décembre de l'exercice en cours.

Article 2

En vigueur étendu

Le choix de l'organisme agréé chargé de la gestion des retraites par répartition, de la retraite individualisée des cadres définie dans le cadre du régime de prévoyance, ainsi que des risques décès, invalidité et rente éducation des employés, les accords à passer avec ces institutions et le contrôle des opérations subséquentes seront confiés à une commission paritaire composée en nombre égal d'éditeurs désignés par le Syndicat national de l'édition et de représentants des organisations syndicales de salariés. Ces membres titulaires de la commission pourront se faire représenter par autant de suppléants, qui pourront accompagner les titulaires aux réunions de la commission et être chargés de travaux ou de missions.

TITRE Ier

A. - Retraite des employés

Article 1er

En vigueur étendu

On entend par employés, au sein de la présente annexe, les agents des catégories E1 à E9, à l'exception de ceux qui, percevant une rémunération supérieure à 115 % du plafond de la sécurité sociale, relèvent du régime de retraite des cadres.

Article 2

Les employés bénéficient, en sus du régime vieillesse de la sécurité sociale, d'un régime complémentaire de retraite géré par la CIPS, dont le siège est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris, venant aux droits de la CACE (caisse complémentaire de l'édition des agents de la prévoyance) ; ces deux institutions ayant fusionné au 1er janvier 2004.

En conséquence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'édition sont tenues d'adhérer à la CIPS et d'y affilier l'ensemble des employés bénéficiaires.

B. - Prévoyance des employés

Article 1er

En vigueur étendu

Les employés définis à l'article 1^{er} de la section A bénéficient, à compter du 1er juillet 1962, d'un régime de prévoyance.

Les obligations des entreprises liées par la convention collective nationale de l'édition et les droits des intéressés résultant de ce régime sont définis par le règlement du fonds de prévoyance de l'organisme visé à l'article 2 des dispositions générales.

Les entreprises sont tenues au versement de l'ensemble des cotisations, les employés devant supporter sur leurs salaires le précompte de la cotisation à leur charge.

Les cotisations fixées à 1 % des salaires se répartissent par moitié entre les entreprises et les employés.

| TRANCHE A | | TRANCHE B | |
|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| Employeur (en %) | Salarié (en %) | Employeur (en %) | Salarié (en %) |
| 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |

Article 2

En vigueur étendu

Les employés non visés à l'article 1^{er} qui, en vertu des dispositions de l'ancienne annexe III, ont été inscrits avant le 1er juillet 1962 au régime de prévoyance défini à l'avenant modifié (Prévoyance des agents de maîtrise, techniciens et cadres) conservent le bénéfice de ce régime.

Article 3

En vigueur étendu

Les prestations garanties sont les suivantes :

a) En cas de décès de l'employé, 1 an de salaire brut auquel s'ajoutent des majorations définies par la commission de maintenance du fonds de prévoyance de l'édition. Les bénéficiaires sont les personnes nommément désignées par l'intéressé ou, à défaut, le conjoint non séparé de corps, les enfants, les ascendants à charge et, à défaut, les héritiers.

b) En cas d'incapacité de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, un complément égal à 25 % du salaire de référence sera versé à l'intéressé à compter, au plus tôt, du 46^e jour d'incapacité.

c) En cas de décès de l'employé, une rente éducation calculée comme suit sera versée :

- 20 % du salaire de référence par enfant à charge de moins de 17 ans ;

- 25 % du salaire de référence par enfant à charge âgé de 17 à 25 ans,

montants qui peuvent être majorés de 20 % si les enfants sont orphelins de père et de mère.

d) *En cas de dépendance, les retraités issus de la catégorie employés peuvent bénéficier d'une allocation complémentaire dépendance dont l'attribution et le montant sont arrêtés par la commission de maintenance du fonds de prévoyance (1).*

(1) Point exclu de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

TITRE II

C. - Retraite de l'encadrement

Article 1er

En vigueur étendu

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres ainsi que les employés dont le salaire est supérieur à 115 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale bénéficient du régime de retraite complémentaire défini ci-après.

Article 2

Cotisations

En vigueur étendu

Le taux des cotisations annuelles est fixé, à compter du 1er janvier 1996, comme suit :

1° Régime de l'AGIRC :

a) 8 % sur la tranche B jusqu'à concurrence du plafond fixé à l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, dont 6 % par les employeurs et 2 % par les salariés.

Cette cotisation est obligatoirement affectée à la constitution d'une retraite par répartition dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

b) 8 % sur la tranche définie au paragraphe 2 précédent, dont 4 % payés par les employeurs et 4 % par les salariés.

c) 13 % pour la tranche des salaires excédant la tranche B (tranche C), dont 6,5 % payés par les salariés et 6,5 % par les employeurs.

2° Régime de l'ARRCO :

a) 4,5 % de la tranche A des salaires, répartis 2/3 employeur et 1/3 salarié.

b) 2,1 % de la tranche A des salaires, répartis 60 % employeur et 40 % salarié.

Le salaire servant au calcul des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle de l'employeur sur les traitements et salaires, c'est-à-dire avant déduction des impôts et retenues pour la sécurité sociale (article 5 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947).

Article 3

Ventilation des cotisations

Ventilation des cotisations :-----: : :TRANCHE A (ARRCO):TRANCHE B (AGIRC):TRANCHE C (AGIRC): :-----
-----: : :Employeur:Salarié:Employeur:S

En vigueur étendu

| | Tranche A (ARRCO) | | Tranche B (AGIRC) | | Tranche C (AGIRC) | |
|-------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|
| | Employeur | Salarié | Employeur | Salarié | Employeur | Salarié |
| | 3,00 % | 1,5 % | 6 % | 2 % | | |
| | 1,26 % | 0,84 % | 4 % | 4 % | 6,5 % | 6,5 % |
| Total | 4,26 % | 2,34 % | 10 % | 6 % | 6,5 % | 6,5 % |

Article 4

Vieillesse

En vigueur étendu

Les cotisations vieillesse sont affectées en totalité à la répartition.

D. - Prévoyance de l'encadrement

Article 1er

En vigueur étendu

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres ainsi que les employés dont le salaire est supérieur à 115 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale bénéficient du régime de prévoyance défini ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

Les employés non visés à l'article 1^{er} qui, en vertu des dispositions de l'ancienne annexe III, ont été inscrits avant le 1er juillet 1962 au régime de prévoyance défini à l'avenant modifié (Retraite et prévoyance des cadres) conservent le bénéfice de ce régime.

Article 3

Cotisations

En vigueur étendu

Le taux contractuel des cotisations est fixé comme suit :

- 1,50 % sur la tranche des salaires obligatoirement soumise aux assurances sociales, cotisation payée par les employeurs destinée à compléter les prestations pour les risques décès et maladie de cette tranche (tranche A).
- 4 % sur la tranche B, dont 2 % payés par les employeurs et 2 % par les salariés.

Le salaire servant au calcul des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle de l'employeur sur les traitements et salaires, c'est-à-dire avant déduction des impôts et retenues pour la sécurité sociale (article 5 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947).

Article 4

Ventilation des cotisations

En vigueur étendu

| RISQUES COUVERTS | TRANCHE A | | TRANCHE B | |
|----------------------------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Employeur | Salarié | Employeur | Salarié |
| Décès, invalidité, maladie | 1,5 % | | 2 % | 2 % |

La commission prévue à l'article 2 des dispositions générales répartira les cotisations relatives au décès, à la maladie et à l'invalidité en accord avec l'institution choisie par elle pour couvrir ces risques.

Article 5

Prestations garanties

En vigueur étendu

Les prestations garanties sont les suivantes :

a) Décès

En cas de décès, les ayants droit des salariés visés à l'article 1er reçoivent, sous déduction des prestations des assurances sociales, un capital calculé sur la totalité des appointements de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre limités au plafond fixé à l'article 6 (tranche A + tranche B) de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947.

Ce capital, qui ne saurait être de moins d'une demi-année de traitement brut si l'assuré était célibataire, d'une année si l'assuré était marié, sera majoré d'avantages pour les enfants, conformément aux accords passés avec l'institution chargée d'appliquer le régime supplémentaire.

Les bénéficiaires sont les personnes nommément désignées ou, à défaut, le conjoint non séparé de corps, les enfants, les ascendants à charge et à défaut les héritiers.

b) Maladie et affection de longue durée

En cas de maladie ou d'affection de longue durée reconnues par la sécurité sociale, les agents de maîtrise, techniciens ou cadres bénéficient pour eux-mêmes, pour leur conjoint, pour leurs enfants à charge des prestations appliquées par l'organisme choisi et qui viendront en complément de celles dont ils bénéficieront des assurances sociales.

c) Invalidité

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, les agents de maîtrise, techniciens et cadres bénéficient d'une pension calculée sur la tranche B de leurs appointements définie à l'article 1er. Cette pension d'invalidité pourra atteindre 40 % de cette tranche, les conditions d'attribution étant identiques à celles prévues en matière d'assurances sociales.

En outre, le bénéficiaire d'une pension d'invalidité est exonéré, pendant toute la période où il bénéficie de cette pension, du versement de ses cotisations pour les autres risques.

d) Dépendance

Les membres de l'encadrement retraités, qui ont cotisé en qualité d'employés pendant une partie de leur carrière, peuvent bénéficier d'une allocation dépendance complémentaire dont l'attribution et le montant sont décidés par la commission de maintenance du fonds de prévoyance de l'édition. ⁽¹⁾

e) Retraite individualisée

Les cadres bénéficient d'une retraite individualisée gérée par l'institution choisie par la commission paritaire pour ce régime de retraite.

Ce régime supplémentaire de retraite est un système de retraite à cotisations définies dont les droits sont exprimés en euros, relevant de l'article 83, 2°, du code général des impôts, qui a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers, et auquel les bénéficiaires sont affiliés à titre obligatoire.

A compter du 1er janvier 2013, ce régime est étendu aux cadres relevant des catégories C1 et C2. La référence aux « cadres » renvoie à la notion de cadres au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est à cet égard précisé que les dispositions du présent avenant se substituent automatiquement, à compter du 1er janvier 2012, aux décisions unilatérales et aux projets d'accords ratifiés conclus en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui seraient en vigueur à cette date et qui porteraient sur le même objet, à savoir l'extension du champ d'application du régime de retraite aux cadres non encore couverts. »

Il est également rappelé que les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'édition sont tenues d'adhérer à l'organisme désigné par la commission paritaire et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires. (2)

Quant aux entreprises qui, au 1er janvier 2012, ont déjà mis en place, par accord collectif, un régime de retraite supplémentaire individualisée de même nature que le régime de branche, elles doivent adapter les stipulations de leur accord pour se conformer aux présentes dispositions. (3)

Toutefois, par dérogation, les entreprises qui, au 1er janvier 2012, ont déjà mis en place un régime de retraite supplémentaire individualisée de même nature comportant, à cette date, des niveaux de cotisation et de prestations au moins aussi favorables ne sont pas tenues de mettre en place le régime de branche et de rejoindre l'organisme désigné ; en revanche, si le régime institué par accord collectif cessait de produire ses effets [Proposition : « et/ ou si le contrat d'assurance était résilié »] pour quelque raison que ce soit, l'entreprise serait alors tenue de souscrire les garanties du présent régime de branche auprès de l'organisme désigné. (4)

Les cotisations annuelles sont de 1 % pour les cadres de catégorie C1, 1,5 % pour les cadres de catégorie C2, 2 % pour les cadres de catégorie C3, 2,5 % pour les cadres de catégorie C4 et 3 % pour les cadres de catégorie C5.

Les cotisations sont assises sur la tranche B de leurs appointements et réparties : 90 % employeur et 10 % salarié.

(En pourcentage.)

| Catégorie | Tranche B | |
|-----------|-----------|---------|
| | Employeur | Salarié |
| C1 | 0,90 | 0,10 |
| C2 | 1,35 | 0,15 |
| C3 | 1,80 | 0,20 |
| C4 | 2,25 | 0,25 |
| C5 | 2,70 | 0,30 |

Au cas où ces dispositions seraient étendues à d'autres catégories de salariés ou en cas d'augmentation du taux de cotisation, la base de répartition des cotisations est garantie au minimum à 60 % employeur et 40 % salarié, d'une part pour les nouvelles catégories de bénéficiaires, d'autre part pour la fraction complémentaire de cotisation.

f) Cas particuliers

Les entreprises cotisant au régime de retraite par répartition à un taux inférieur à 16 % au 31 décembre 1995 disposent jusqu'au 1er janvier 2000 pour mettre en place le régime de retraite individualisée.

Les parties signataires sont convenues d'un réexamen de la répartition des cotisations employeurs salariés de ces régimes d'ici au plus tard au 30 septembre 1997.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)

(3) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)

(4) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Annexe IV ' Travailleurs à domicile ' Accord du 25 septembre 2006

Préambule

En vigueur étendu

La présente annexe précise les conditions particulières applicables aux correcteurs et aux autres travailleurs à domicile dans la branche de l'édition. Elle est impérative et il ne pourra y être dérogé que dans un sens plus favorable aux travailleurs à domicile.

Lorsque les circonstances le permettent, les parties signataires entendent favoriser la mise en place d'un dispositif de temps partiel modulé, afin d'assurer pour les salariés une meilleure planification des travaux qui leur sont confiés.

L'introduction de ce système se réalisera de manière progressive. Les parties conviennent d'en dresser le bilan à l'issue d'une période de 3 ans d'application et de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour l'adapter.

Dispositions

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1. Le correcteur qui effectue, à son domicile, la vérification typographique d'épreuves et assure le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

2. Le travailleur à domicile autre que le correcteur est classé employé, technicien ou cadre selon les critères définis aux classifications de la présente convention (annexes I et II).

3. Les travailleurs à domicile sont identifiés par l'ajout de la lettre ' D ' à l'échelon de leur classification sur les bulletins de salaire, ainsi que sur les déclarations de retraite et de prévoyance.

Conditions de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les travailleurs à domicile, qui acceptent des maisons d'édition des travaux déterminés, organisent librement leur travail à l'intérieur des délais qui leur sont impartis pour la remise des travaux dans les limites fixées par les lois et règlements, ainsi que les dispositions de la présente convention.

Les travailleurs à domicile peuvent être attachés à une ou plusieurs sociétés d'édition. Dans le cas où ils travaillent pour plusieurs sociétés d'édition, ils sont tenus de faire connaître à chacune de celles-ci, au plus tard le 10 du mois suivant, le total des heures de travail correspondant aux salaires qu'ils ont perçus dans le mois écoulé.

Rémunération

Article 3

En vigueur étendu

A. - Le correcteur à domicile, tel qu'il est défini à l'article 1er, est rémunéré sur la base de 12 000 signes à l'heure pour la lecture avec copie, de 15 000 signes à l'heure pour la lecture sans copie pour les travaux courants et au nombre d'heures déclarées en conscience pour les autres travaux. Sa classification est celle du correcteur à l'annexe I des employés ; le tarif horaire minimal est égal au salaire de la catégorie E9 divisé par 152. Ce tarif suivra les mêmes augmentations en pourcentage que le barème de la convention collective nationale de l'édition, et il ne pourra en aucun cas être inférieur au barème en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

B. - Pour les travailleurs à domicile autres que les correcteurs, la rémunération ne peut être inférieure au salaire mensuel garanti aux annexes I et II de la présente convention, au prorata du nombre d'heures effectuées selon le volume de travail confié dans le mois, et sous réserve des barèmes en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau. Compte tenu des différentes natures de textes à traiter (littérature générale, sciences humaines, ouvrages scientifiques et techniques, notices encyclopédiques, etc.), les travaux confiés à des lecteurs-correcteurs sont rémunérés sur la base du nombre d'heures déclarées en conscience.

C. - Tous les travailleurs à domicile perçoivent, en sus de leur rémunération, un supplément de traitement mensuel équivalent à 8,33 % de ladite rémunération.

D. - Congés payés

Le salaire convenu est majoré de 10 % au titre de l'indemnité pour congés payés.

E. - Minima conventionnels et ancienneté

Les travailleurs à domicile reçoivent une majoration du salaire minimum selon leur temps de travail pour une société d'édition. Le taux de cette majoration est celui prévu par les barèmes des employés et cadres de l'édition, étant entendu qu'une année d'ancienneté s'apprécie pour 1 200 heures de travail pour une même société d'édition ou par un travail effectué, même à temps partiel, pendant 11 mois consécutifs ou non.

Frais d'atelier

Article 4

En vigueur étendu

Les frais d'atelier sont calculés sur la base du minimum mensuel E9 divisé par 152. Pour tous travaux à domicile, il est attribué par heure de travail 5 % de frais professionnels calculés sur cette base. Ce taux est porté à 7 % lorsque les travaux confiés impliquent l'utilisation d'un micro-ordinateur et lorsque le travailleur à domicile prend à sa charge les frais liés à cet équipement (matériel, logiciels et consommables).

Toutefois, pour les travailleurs à domicile dont le local de travail est situé en dehors de Paris et des départements limitrophes, ou en dehors d'une ville française dont la population est supérieure à un million d'habitants, et pour tenir compte de charges liées au local, inférieures dans ce cas, les taux sont de 4 % et 6 % respectivement.

Si les travaux confiés par l'éditeur au travailleur à domicile nécessitent l'utilisation de logiciels spécialisés (hors bureautique standard) dont le travailleur à domicile doit faire l'acquisition, ou si les travaux confiés nécessitent l'achat de matériels graphiques, et dans la mesure où l'éditeur ne fournit pas ces éléments pour l'exécution du travail demandé, le coût supporté à ce titre par le travailleur à domicile donne lieu à une majoration des frais d'atelier au titre des frais informatiques. Le pourcentage effectif de frais professionnels doit dans ce cas figurer au contrat après évaluation des frais ramenés à l'heure en tenant compte d'un amortissement sur 3 ans.

Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Retraite complémentaire et prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

(1) En application de la loi du 29 décembre 1972, les correcteurs et les autres travailleurs à domicile seront affiliés au régime de retraite complémentaire de la CIPS pour leurs salaires en provenance de maisons d'édition.

Dans le domaine de la prévoyance, les travailleurs à domicile ayant le statut d'employé bénéficient des dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition.

Les travailleurs à domicile ayant le statut d'agent de maîtrise, technicien ou cadre bénéficient d'une couverture prévoyance dans les conditions suivantes :

- cotisations applicables pour les entreprises et les salariés :

| TRANCHE A | TRANCHE B | |
|-----------|-----------|---------|
| Employeur | Employeur | Salarié |
| 1,5 % (+) | 2 % | 2 % |

(+) Conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

- le salaire servant au calcul des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle de l'employeur sur les traitements et salaires, c'est-à-dire avant déduction des impôts et retenues pour la sécurité sociale (article 5 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947) ;

- ces cotisations doivent être affectées en priorité à la couverture du risque décès, à hauteur de 50 % au minimum de la cotisation assise sur la tranche A, le reste des cotisations pouvant être utilisé pour le financement des garanties d'incapacité, d'invalidité ou de couverture de frais médicaux ;

- l'entreprise a le libre choix de l'organisme assureur et il appartient à chaque entreprise de définir le régime de prévoyance adapté en tenant compte de la qualité de salariés multi-employeurs d'un certain nombre de travailleurs à domicile.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 22 juin 2007).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 22 juin 2007, art. 1er).

Prime de transport

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Droits collectifs

Article 9

En vigueur étendu

Le libre exercice du droit syndical est garanti aux travailleurs à domicile dans les conditions du présent texte.

Les dispositions générales relatives au droit syndical et à la représentation du personnel dans l'entreprise sont applicables aux travailleurs à domicile.

Le travailleur à domicile qui exerce une activité salariée dans plusieurs entreprises peut être électeur indifféremment dans chacune d'elles.

Un travailleur à domicile ne peut se porter candidat que dans une seule entreprise, selon son choix.

Tout travailleur à domicile peut être désigné par une organisation syndicale représentative en qualité de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise, sous réserve des conditions d'ancienneté requises pour être désigné.

Pour exercer leurs différents mandats, les travailleurs à domicile bénéficient des crédits d'heures légaux ou conventionnels applicables aux élus, aux délégués et représentants syndicaux. Les heures de délégation, ainsi que les heures correspondant aux réunions convoquées par l'employeur, sont rémunérées aux travailleurs à domicile, en sus de la rémunération de leurs heures de travail, sur la base du taux horaire qui leur est applicable, hors frais d'atelier et sans majoration.

Dans ce cadre, et compte tenu de l'exercice du travail à domicile, il revient à chaque entreprise de déterminer les moyens à mettre en oeuvre afin de faciliter la communication des instances représentatives du personnel à l'égard des travailleurs à domicile.

Formation

Article 10

En vigueur étendu

Les travailleurs à domicile bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en termes de formation.

Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières des emplois qu'ils occupent, les dispositions spécifiques ci-après sont mises en place :

Tout travailleur à domicile peut bénéficier d'une ou de plusieurs actions de formation prioritaires financées par l'OPCA-CGM dans le cadre des périodes de professionnalisation ou dans celui du droit individuel à la formation, et ce dans les limites suivantes :

- d'une part, dans le cadre du droit individuel à la formation, dans la limite du nombre d'heures de formation acquies individuellement dans les différentes entreprises qui l'emploient le cas échéant, étant rappelé que le nombre d'heures acquies ne peut être supérieur à 120 heures au sein d'une même entreprise d'édition ;

- d'autre part, tant dans le cadre des périodes de professionnalisation que dans celui du droit individuel à la formation, dans la limite des fonds disponibles au titre de la professionnalisation.

Sur mandat de la CPNE, la section édition de l'OPCA-CGM établira à cet effet une liste des actions de formation prioritaires permettant aux travailleurs à domicile de développer leurs compétences et leurs qualifications, notamment dans les domaines de la bureautique et de l'internet, de la correction et de la préparation de copie.

Ce dispositif exceptionnel sera mis en place pour les exercices 2007, 2008 et 2009.

L'OPCA-CGM prendra en compte, en priorité, les demandes des travailleurs à domicile ayant totalisé, et déclaré en conséquence à l'OPCA-CGM, au moins 1 200 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises d'édition au cours des 3 derniers exercices précédant la date de leur demande.

L'OPCA-CGM prendra en charge les frais pédagogiques, dans la limite de 35 € par heure de formation, les salaires, l'allocation de formation prévue par la loi en cas de formation en dehors du temps de travail et les frais annexes. Ce taux horaire de 35 € pourrait être modifié sur décision de la CPNE de la branche.

S'agissant des actions engagées dans le cadre du droit individuel à la formation, les salaires et l'allocation de formation seront pris en charge sur les fonds disponibles au titre du plan de formation, ce type de dépenses n'étant pas éligible aux fonds de la professionnalisation.

Les demandes d'actions de formation seront instruites par l'entreprise dans laquelle le travailleur à domicile est employé ou a été employé en dernier lieu. Lorsque le travailleur à domicile souhaite mobiliser les heures de droit individuel à la formation, acquies au titre de diverses entreprises, l'accord de ces dernières est requis. Dans ce cas, l'OPCA-CGM sera mandaté pour obtenir les autorisations concernées.

Par ailleurs, dans le cadre du plan de formation, les entreprises de plus de 10 salariés s'engagent à traiter les besoins de formation des travailleurs à domicile qu'elles emploient en consacrant au moins 0,45 % de la masse salariale des travailleurs à domicile aux dépenses de formation engagées en leur faveur au cours des exercices 2007, 2008 et 2009.

Ces sommes seront mutualisées au niveau de l'OPCA-CGM et s'imputeront ainsi sur la contribution légale de 0,9 % au titre du plan de formation. En l'absence de dépense totale de ces fonds prioritairement affectés, leur reliquat disponible sera remutualisé au service de l'ensemble des salariés de l'édition. Seront imputables, sur cette contribution, les frais pédagogiques, les salaires, l'allocation de formation et les frais annexes le cas échéant.

A l'issue de cette première période triennale de mise en oeuvre du présent accord, les parties signataires se concerteront à nouveau pour décider de l'opportunité du maintien de ce dispositif ou de son aménagement.

Communication d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Il appartient aux entreprises de mettre en oeuvre les moyens nécessaires permettant l'information des travailleurs à domicile :

- sur les textes conventionnels qui leur sont applicables, et notamment en matière de formation ;
- sur les procédures internes des entreprises concernant la mise en oeuvre du droit à la formation ;
- sur les communications syndicales et les informations du comité d'entreprise.

Chaque entreprise devra déterminer les contenus et modalités d'information afin que soit respecté le principe de stricte confidentialité à l'égard des autres entreprises dans le cas de travailleurs à domicile travaillant pour plusieurs entreprises.

Commission de suivi

Article 12

En vigueur étendu

Durant les 3 premières années suivant la mise en oeuvre des dispositions du présent accord, soit pour les exercices 2007, 2008 et 2009, un bilan annuel concernant la mise en oeuvre du présent accord sera réalisé dans le cadre de l'observatoire des métiers et communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle de l'édition.

Ce bilan comprendra les données suivantes réalisées à partir d'une enquête auprès des entreprises :

- le nombre de travailleurs à domicile rapporté à l'effectif global des entreprises ayant répondu à l'enquête ;
- l'âge moyen des salariés concernés ;
- l'ancienneté moyenne des salariés concernés ;
- les cinq métiers les plus fréquents et leur répartition en pourcentage ;
- le volume d'heures moyen réalisé par les travailleurs à domicile en contrat à durée indéterminée ;
- le nombre de collaborateurs ayant totalisé des heures sur l'ensemble des mois de l'année et, pour ces derniers, l'amplitude de la variation d'activité ;
- le nombre de contrats relevant du temps partiel modulé ;
- les conditions de mise en oeuvre d'un régime de prévoyance, en application des dispositions de l'article 9 du présent accord.

Chaque année, la commission de suivi devra réexaminer la durée minimale conventionnelle du contrat à temps partiel modulé, pour répondre à l'objectif fixé à l'article 5.C, 3e alinéa.

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur remet chaque année au comité d'entreprise un bilan du travail à temps partiel au sein de l'entreprise.

Il porte, notamment, sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant encore droit à l'abattement forfaitaire sur les cotisations patronales de sécurité sociale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport annuel à l'intention du comité d'entreprise inclut le bilan du travail à temps partiel.

Dans les deux cas, les données communiquées incluent le temps partiel modulé lorsque des contrats de ce type ont été conclus au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, les données relatives à l'emploi des travailleurs à domicile sont communiquées aux comités d'entreprise soit dans le cas du rapport annuel, soit dans le cas du bilan social, selon l'effectif de l'entreprise.

Entrée en vigueur

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord ne sera applicable qu'à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Annexe V - Protocole d'accord relatif au droit syndical Convention collective nationale du 14 janvier 2000

En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale de l'édition, il a été convenu ce qui suit :

1° La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise, à partir des organisations syndicales représentatives ou signataires de la convention collective nationale de l'édition, est reconnue (1).

2° a) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est créé des délégués syndicaux dont la protection sera assurée conformément à la législation en vigueur.

Sont considérés comme délégués syndicaux ceux existant actuellement ainsi que ceux désignés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Si plusieurs syndicats relèvent de la même confédération, ils devront s'entendre pour ne désigner qu'un seul délégué.

Les délégués syndicaux bénéficieront d'un crédit d'heures, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, pour les organisations syndicales ayant des délégués du personnel, un délégué fera fonction de délégué syndical. Les organisations syndicales n'ayant pas d'élu auront la possibilité de désigner un délégué syndical (2).

Ces délégués n'auront pas de statut particulier.

3° Les missions de l'organisation syndicale dans l'entreprise sont celles du syndicat dans l'organisation sociale.

4° La collecte des cotisations, la diffusion de la presse et des tracts syndicaux à l'intérieur de l'entreprise auront lieu dans des conditions à déterminer en accord entre les délégués syndicaux et la direction.

5° Le libre affichage des communications syndicales aura lieu dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à la direction.

6° Dans la mesure où ce sera possible, un local sera mis à la disposition des délégués, dans des conditions à déterminer en accord entre les délégués syndicaux et la direction, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 412-9 du code du travail.

7° Des réunions pourront être tenues, en dehors des heures de travail, dans un local mis à la disposition par l'entreprise, et dans des conditions à déterminer en accord entre les délégués syndicaux et la direction.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-6 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-18 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Annexe VI - Protocole d'accord relatif au rôle de la commission paritaire de l'emploi dans la formation Convention collective nationale du 14 janvier 2000

En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale de l'édition,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire de l'emploi et de la formation est la structure dans laquelle s'exercent les responsabilités des organisations syndicales pour l'application des accords, lois et décrets relatifs à la formation.

Cette commission est composée :

1. D'un représentant et d'un suppléant par organisation syndicale et par catégorie de personnel. Représentants et suppléants sont nommément désignés par leur centrale.

2. D'un nombre égal de représentants du syndicat national de l'édition.

Le président de la délégation patronale préside la commission.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation est informée par l'ASFRED des entreprises ayant passé des conventions avec elle et des résultats financiers de ces conventions.

En fonction des possibilités financières, des tendances prospectives globales de l'emploi dans la profession des entreprises, la commission élabore avec les

organismes professionnels concernés un plan de formation, en tenant compte des sommes disponibles, des priorités, de la répartition par catégories et par spécialités.

Chaque entreprise reste maîtresse de ses dépenses en fonction de son plan de formation, après consultation du comité d'entreprise. La délégation patronale à la commission paritaire de l'emploi et de la formation prend l'engagement au nom du syndicat national de l'édition de recommander aux entreprises de passer convention avec l'ASFORED pour au moins une part importante de leur taxe sur la formation continue.

Les stages et cycles de formation, proposés par les conseils de perfectionnement de l'ASFORED, sont soumis à l'agrément de la commission paritaire de l'emploi et de la formation.

Elle étudie les modalités d'information des entreprises, des comités d'entreprise et des salariés sur les moyens de formation mis à leur disposition.

Elle contrôle les résultats des divers enseignements mis en place.

C'est elle également qui désigne ses représentants aux conseils de perfectionnement de l'ASFORED pour la conception détaillée des programmes.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation nomme des représentants aux conseils des universités et des divers établissements de l'Education nationale dont les formations intéressent la profession, ainsi qu'à la commission nationale professionnelle consultative et à ses groupes de travail spécialisés.

Annexe VII - Accord relatif à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 Convention collective nationale du 14 janvier 2000

En vigueur étendu

La convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 a été dénoncée le 23 septembre 1998 dans les conditions prévues à son article 2. Une nouvelle convention collective a fait l'objet d'un accord le 14 janvier 2000. Elle entrera en vigueur ce même jour.

Les parties signataires de cette convention sont convenues le même jour de préciser dans le présent accord les dispositions transitoires rendues nécessaires par sa mise en place.

Le présent accord a la même valeur juridique que le texte de la convention collective durant toute la période où ses dispositions transitoires seront en vigueur.

Barème des salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties sont expressément convenues de l'application d'un barème de salaires minima au 1er janvier 2000 établi sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures annexé ci-après.

Le barème de salaires minima au 1er janvier 2000 est réévalué de 10 % jusqu'à C3 a inclus et de 5 % à partir de C3 b. Une deuxième réévaluation de 5 % s'applique au 1er janvier 2001 pour les barèmes des catégories C3 b à C5.

Ces réévaluations du barème sont appliquées sur le barème en vigueur au 31 décembre 1999 ; elles sont sans incidence sur les salaires réels.

Dispositions transitoires pour le calcul de l'indemnité de licenciement des agents de maîtrise, techniciens et cadres

Article 2

En vigueur étendu

A. Pour les agents de maîtrise, techniciens et cadres déjà présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de l'édition, il conviendra d'effectuer une comparaison entre :

- le montant de l'indemnité calculée suivant les dispositions de la nouvelle convention ;
- le montant de l'indemnité calculée sur la base de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994, compte tenu de l'ancienneté acquise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

L'indemnité de licenciement versée au salarié sera celle du montant retenu comme étant le plus favorable.

B. Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement selon les dispositions de l'ancienne convention collective du 6 janvier 1994 est calculé de la façon suivante :

- sous réserve des dispositions du code du travail propres aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, les agents de maîtrise, techniciens et cadres licenciés se voient verser une indemnité de licenciement de 1 demi-mois de salaire par semestre avec un minimum de 1 mois après 6 mois de présence et un maximum de 18 mois.

L'indemnité est calculée :

- sur les appointements mensuels de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre au moment de la fin du délai-congé ;

et :

- sur le 1/12 des autres rémunérations acquises au titre des 12 derniers mois, à l'exclusion des frais de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire.

Ce calcul n'est pas applicable en cas d'indemnité de départ à la retraite.

Dispositions transitoires à l'intégration de la prime d'ancienneté au salaire réel

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

En application des articles L. 132-10 et R. 132-10 du code du travail, à la date de signature du présent accord, à la diligence du Syndicat national de l'édition, en accord avec les parties signataires, il sera déposé cinq exemplaires originaux du présent document auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Accord du 14 janvier 2000 relatif à la mise en place des nouvelles classifications

En vigueur étendu

La convention collective nationale de l'édition a été dénoncée le 23 septembre 1992 dans les conditions prévues par l'article 2.

Une nouvelle convention collective a fait l'objet d'un accord le 28 septembre 1992.

Les parties signataires de cette convention sont convenues, le même jour, de préciser dans le présent accord les dispositions transitoires rendues nécessaires par la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de l'édition.

Cet accord a la même valeur juridique que le texte de la convention collective durant toute la période où ses dispositions seront en vigueur.

Cela exposé, les parties signataires sont convenues :

Préambule aux nouvelles classifications

L'introduction accélérée des nouvelles technologies tend à modifier plus rapidement que par le passé l'organisation, la nature et le contenu même du travail.

Des fonctions et des emplois nouveaux apparaissent, tandis que d'autres sont abandonnés. Certaines fonctions et certains emplois sont modifiés de façon importante.

De ce fait, nombre de salariés sont amenés à acquérir des connaissances nouvelles.

Les nouvelles classifications prennent en compte cet état de fait, tout en permettant une gestion optimale du personnel des entreprises et en offrant aux salariés des perspectives de carrière motivantes, méritées par l'expérience et l'actualisation des connaissances, en particulier grâce à la formation permanente.

Le principe d'une classification ouverte a été choisi, capable d'intégrer à l'avenir les fonctions et emplois nouveaux qui seront créés dans la profession.

C'est pourquoi il a été convenu d'adopter, pour l'ensemble des salariés, un nouveau système qui utilise comme critère de classification hiérarchique le niveau objectif de l'emploi, évalué en considération :

- des caractéristiques des tâches confiées en fonction de leur complexité ou de leur niveau de polyvalence ;
- du niveau des qualifications professionnelles exigées par l'emploi, que ces qualifications aient été acquises par la formation ou par l'expérience ;
- de la manière dont l'emploi est occupé, au regard du niveau d'autonomie, d'initiative, de responsabilité, de savoir-faire ou de créativité.

Ces différents critères s'appliquent à l'ensemble des salariés, de l'employé chargé des tâches les plus simples au cadre assumant les responsabilités les plus élevées. Toutefois, les modalités pratiques d'application diffèrent selon qu'il s'agit des employés ou du personnel d'encadrement.

Les niveaux de base retenus pour l'organisation des classifications des employés sont les suivants :

Employé :

- employé (E1, E2, E3) ;
- employé qualifié (E4, E5, E6) ;
- employé principal (E7, E8, E9).

Dispositions propres aux agents de maîtrise, techniciens et cadres

La nécessité de nouvelles dispositions pour la classification des agents de maîtrise, techniciens et cadres, constatée tant par les employeurs que par les salariés, a conduit à l'abandon des définitions de postes et à l'élaboration d'un principe nouveau.

La diversité qui existe dans la structure et l'importance des entreprises autant que dans la nature des fonctions occupées par les cadres, techniciens et agents de maîtrise, le même titre pouvant recouvrir des contenus très différents, ne permet plus en effet d'établir une énumération complète des postes.

Le principe d'une classification ouverte a été choisi, capable d'intégrer à l'avenir les fonctions et emplois nouveaux qui seront créés dans la profession.

Il repose sur le fait que les notions de qualification, de responsabilité et d'autonomie sont déterminantes pour fixer le niveau auquel se situe un poste dans l'échelle hiérarchique, étant donné leur importance relative à la dimension et aux structures d'organisation de l'entreprise.

La classification s'attribue à l'emploi et non au titulaire. Le niveau d'études est pris en considération dans le classement hiérarchique lorsque les connaissances acquises sont utilisées dans l'emploi occupé.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification fait l'objet de modalités d'application contenues dans un protocole annexe.

Chaque entreprise pourra déterminer avec les organisations syndicales représentatives ou les représentants du personnel élus ou, à défaut, avec les personnels des modalités d'application adaptées à sa situation particulière.

Les niveaux de base retenus sont les suivants :

- agents de maîtrise (AM1, AM2, AM3, AM4) ;
- techniciens (T1, T2, T3, T4) ;
- cadres (C1 a, CA b, C2 a, C2 b, C2 c, C3 a, C3 b, C3 c, C4, C5).

Modalités de mise en place de la convention collective signée le 28 septembre 1992 dans ses dispositions relatives aux classifications.

Article 1er

En vigueur étendu

Les nouvelles classifications entreront en vigueur au plus tôt le 1er janvier 1994 et au plus tard le premier jour suivant la fin du dix-huitième mois après la signature du présent accord.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que les nouvelles classifications doivent être appliquées sans référence à l'ancien système mais en observant la procédure d'évaluation retenue.

Chaque salarié devra donc se voir attribuer un classement hiérarchique conforme aux nouveaux textes en considération de la seule analyse objective des fonctions qu'il occupe dans l'entreprise.

En tout état de cause, une fois la classification déterminée, chaque intéressé se voit attribuer une dénomination d'emploi correspondant à ses fonctions dans l'entreprise : maquetiste, directeur de fabrication, directeur commercial, etc.

Cette dénomination d'emploi doit obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire, ainsi que l'indice hiérarchique.

Les salaires réels sont acquis et ne peuvent subir une diminution du fait de la mise en application de la nouvelle classification. La structure de chaque salaire est mise en harmonie en fonction de ce principe.

Les entreprises devront informer individuellement chaque salarié de son nouveau classement hiérarchique avant l'expiration du délai retenu. A cette information sera joint l'avis des instances représentatives qui auront été consultées auparavant sur les opérations de reclassement.

Un exemplaire de l'accord sera remis à chaque salarié.

Commission paritaire d'interprétation

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué une Commission nationale paritaire d'interprétation.

En cas de contestation de classement hiérarchique attribué à un salarié, cette commission pourra être saisie par ce salarié ou une organisation syndicale représentative lorsque tous les moyens de recours internes à l'entreprise auront été épuisés.

La saisine de la commission d'interprétation intervient par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un constat succinct de non-conciliation, signé de l'employeur et du salarié.

La Commission nationale paritaire d'interprétation est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants désignés par le Syndicat national de l'édition.

Son rôle est :

- soit de donner son interprétation des termes de l'accord ;
- soit de formuler un avis sur les différends d'ordre individuel.

La commission se réunira le quatrième mercredi de chaque mois suivant la réception de la lettre de saisine, ce délai devant permettre de pouvoir éventuellement regrouper plusieurs recours pour une seule séance de travail de la commission.

Son secrétariat est assuré par le Syndicat national de l'édition, notamment en ce qui concerne la convocation des parties.

Elle pourra décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Ses conclusions, avis ou recommandations seront communiqués aux intéressés dans un délai maximal de 3 semaines après la réunion.

La Commission nationale paritaire d'interprétation est compétente pendant une période de 30 mois à compter de la date du présent accord. A l'issue de cette période, son rôle est dévolu à la commission nationale de conciliation.

Engagement de négociation

Article 3

En vigueur étendu

A l'expiration du délai de 18 mois, les parties signataires se réuniront afin d'examiner les difficultés qui auraient pu apparaître de manière constante dans les entreprises à propos de l'application des nouvelles classifications, de façon à envisager les ajustements nécessaires.

Les parties s'engagent, par ailleurs, à négocier l'adaptation de la convention collective, en particulier afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis les derniers avenants.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à demander au ministère du travail l'extension de la convention collective nationale de l'édition et de cet accord relatif à la mise en place des nouvelles classifications dans les 3 mois de la signature.

Cas des autres entreprises ou établissements

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale n'est pas l'édition de livres au sens de la présente convention et qui appliquent actuellement la convention collective nationale de l'édition continueront à le faire tant que l'application d'une autre convention collective, étendue ou dont le contenu correspondra aux normes requises pour obtenir un arrêté d'extension, n'aura pas été négociée à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Avenant relatif à la convention collective nationale de l'édition et à l'accord relatif à la mise en place des classifications Convention collective nationale du 14 janvier 2000

En vigueur étendu

Afin de préciser les conditions d'application de la convention collective nationale de l'édition et de l'accord relatif à la mise en place des nouvelles classifications signés le 28 septembre 1992, les parties signataires du présent accord sont convenues :

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective nationale de l'édition signée le 28 septembre 1992 entrera en vigueur dans son ensemble le 1er janvier 1994.

Toutefois, en ce qui concerne les dispositions relatives aux classifications, l'entrée en vigueur pourra n'intervenir que 18 mois après la signature, soit le 31 mars 1994 au plus tard.

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article exclu de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord relatif à la mise en place des classifications est désormais rédigé de la façon suivante :

' Les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale n'est pas l'édition de livres au sens de la présente convention et qui appliquent actuellement la convention collective nationale de l'édition continueront à le faire tant que l'application d'une autre convention collective, étendue ou dont le contenu correspondra aux normes requises pour obtenir un arrêté d'extension, n'aura pas été négociée à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, dans les conditions prévues par la législation en vigueur. '

Les signataires ont pris connaissance de l'ensemble du texte de la convention collective nationale de l'édition.

Fait à Paris, le 14 janvier 2000.

Accord du 6 janvier 2004 relatif au fonds de prévoyance pour les retraités de l'encadrement

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Fédération culture et communication CFDT ; Syndicat national livre-édition CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC. |

Préambule

En vigueur étendu

Ce présent accord complète les dispositions de l'article 5, d de l'annexe III, titre II, d de la convention collective nationale de l'édition.

Les parties signataires du présent accord sont convenues de mettre en place un fonds social au profit des retraités anciens cadres, agents de maîtrise et techniciens de l'édition ainsi que des employés dont le salaire est supérieur à 115 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Ce fonds social permettra à la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition de mener une action spécifique en faveur de l'encadrement, notamment via une allocation dépendance.

Il sera alimenté par les cotisations prévues à l'article 2, dont sont redevables les entreprises cotisant par ailleurs au régime de prévoyance des employés de l'édition, ainsi que par une dotation initiale prélevée sur la réserve du fonds de prévoyance de l'édition.

Conditions d'attribution de l'allocation dépendance

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21-3-2006 art. 2 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

Les retraités de l'édition, anciens cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés dont le salaire est supérieur à 115 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale, répondant aux conditions suivantes, peuvent bénéficier d'une allocation dépendance :

- être reconnu comme étant dans un état d'incapacité permanente entraînant la perte de leur autonomie pour effectuer les actes élémentaires de la vie quotidienne ;

- disposer de ressources insuffisantes pour assumer les frais d'hébergement dans un établissement spécialisé ou rémunérer les tierces personnes nécessaires s'il y a maintien à domicile ; - avoir été salarié d'une entreprise versant les cotisations prévues à l'article 2 du présent accord.

Chaque demande d'intervention fera l'objet d'un examen particulier par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition. Le dossier présenté devra comprendre les pièces médicales justificatives de la perte d'autonomie ainsi que tous les documents nécessaires à l'évaluation des ressources et charges de l'ancien salarié.

Cotisations

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21-3-2006 art. 3 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

Le taux de cotisation contractuel à la charge des salariés et des entreprises, cotisant par ailleurs au régime de prévoyance des employés de l'édition, est fixé comme suit au 1er janvier 2004 :

- part salariale : 0,125 % ;

- part employeur : 0,125 %.

Le taux d'appel des cotisations est fixé par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition.

Prestations garanties

Article 3

En vigueur étendu

Les retraités anciens cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés dont le salaire est supérieur à 115 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale, qui ont cotisé en cette qualité pendant une partie de leur carrière, peuvent bénéficier d'une allocation dépendance dont l'attribution et le montant sont décidés par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition.

Le montant maximal de cette allocation est fixé par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition.

La commission peut également mener toute action sociale utile en faveur d'un retraité au sens du présent accord.

Fait à Paris, le 6 janvier 2004.

En vigueur étendu

La commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition a décidé pour 2004 les mesures suivantes :

1. Taux d'appel des cotisations pour l'encadrement : 20 %.

De ce fait, la cotisation appelée ressort comme suit :

- part salariale : 0,025 % ;

- part employeur : 0,025 %.

2. Plafond de l'allocation mensuelle de dépendance de l'encadrement : 150 euros.

Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective nationale de l'édition et à ses avenants

En vigueur

Paris, le 8 septembre 2004.

La fédération nationale SAMUP, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des conventions et accords collectifs 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Par application des dispositions combinées des articles L. 132-9 dernier alinéa et L. 132-10 du code du travail, je vous informe que la fédération nationale SAMUP a décidé d'adhérer par la présente à la convention collective édition (n° 3103), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nous vous prions de bien vouloir prendre acte de notre démarche et de prendre toutes mesures aux fins de l'officialiser, ainsi que de nous adresser le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vous saurions également gré de bien vouloir nous indiquer par recours de courrier, la liste de tous les adhérents actuels à cette convention.

Je vous prie de croire en l'assurance de mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 13 janvier 2005 de la CFDT à la convention collective nationale de l'édition

En vigueur

Paris, le 13 janvier 2005.

Le syndicat national livre-édition CFDT, 85, rue Charlot, 75003 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service conventions

Madame, monsieur,

Nous vous informons par la présente de notre décision d'adhérer à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

En vous remerciant d'en prendre note, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général du syndicat.

Avenant n° 2 du 11 février 2005 relatif à l'indemnité de licenciement

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la communication CFE-CGC ; Syndicat du personnel d'encadrement de l'édition et de la librairie CFE-CGC ; Fédération des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC. |

En vigueur étendu

L'avant-dernier paragraphe des articles 10 de l'annexe I et 13 de l'annexe II ' Licenciement. - Démission ' de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

' Lorsque la cause du licenciement entraîne la suppression du délai-congé, l'indemnité de licenciement n'est pas due. '

est modifié comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 11 février 2005.

Avenant n° 3 du 6 juin 2005 portant modification de l'article 2 ' Salaires ' des annexes I et II

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, 115, boulevard Saint-Germain, 75008 Paris, |
| Organisations de salariés | La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC, 63, rue Rocher, 75008 Paris ; Le syndicat national d'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC, 63, rue Rocher, 75008 Paris ; La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO, 138, rue Damrémont, 75018 Paris ; Le syndicat national des correcteurs et métiers connexes FO, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris ; La fédération culture et communication CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75019 Paris ; Le syndicat national livre-édition CFDT, 85, rue Charlot, 75003 Paris ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris, |

En vigueur étendu

Les articles 2 ' Salaires ' des annexes I et II sont modifiés comme suit :

Nota 1. - Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque ces conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Ces valeurs sont réduites pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Nota 2. - Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Fait à Paris, le 6 juin 2005.

Avenant du 21 mars 2006 relatif au choix de l'organisme chargé de la gestion des retraites par répartition

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication CGT ; Fédération communication, conseil, culture CFDT ; Syndicat national livre-édition CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO. |

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que les dispositions de l'article 2 du titre Ier de l'annexe III à la convention collective nationale de l'édition, relatif à la retraite des employés, sont modifiées comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 21 mars 2006.

Avenant du 21 mars 2006 relatif à la mise en place d'un fonds de prévoyance

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, |
| Organisations de salariés | La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Le syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, culture CFDT ; Le syndicat national livre édition CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO, |

En vigueur étendu

afin de préciser les modalités d'application de l'accord du 6 janvier 2004, relatif à la mise en place d'un fonds de prévoyance pour les retraités de l'encadrement de l'édition, les parties signataires conviennent de procéder aux modifications suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Le dernier alinéa du préambule est modifié comme suit :

(voir ce texte)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er ' Conditions d'attribution de l'allocation dépendance ' sont complétées par la condition suivante:

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 2 ' Cotisations ' est désormais rédigé de la façon suivante :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 21 mars 2006.

Avenant du 21 mars 2006 portant désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; Fédération communication, conseil, culture CFDT ; Syndicat national livre-édition CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO. |

Préambule

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance de l'édition, créé en 1962, en faveur des employés de la profession a été géré par la CACE jusqu'au 31 décembre 1993.

En application de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993, cette section de prévoyance a ensuite été transférée, à effet du 1er janvier 1994, de la CACE à la CIPC Médéric - devenue Médéric Prévoyance - qui en assure, depuis lors, la gestion dans un fonds cantonné : le fonds de prévoyance de l'édition.

Le présent accord a pour objet de formaliser les modalités de désignation de l'organisme assureur pour la gestion du régime complémentaire de prévoyance des employés, ainsi que de la retraite individualisée des cadres, prévu à l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition.

Sa date d'effet est fixée au premier jour du trimestre civil qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Choix de l'organisme assureur

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire, conviennent de reconduire, pour une durée qui ne pourra excéder 5 ans renouvelable dans les conditions précisées ci-dessous, la désignation de Médéric Prévoyance, dont le siège est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Obligation des entreprises

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'édition sont tenues d'adhérer à Médéric Prévoyance et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Réexamen du choix de l'organisme assureur

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les signataires du présent accord, membres de la commission paritaire nationale, devront réexaminer, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

A cet effet, la commission paritaire nationale se réunira, au moins 6 mois à l'avance au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme assureur désigné sur le compte de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, qui donnera lieu à la rédaction d'un procès-verbal, elle se prononcera sur le maintien de cette désignation. Dans l'hypothèse où la commission paritaire décide d'organiser un nouvel appel d'offres, elle en informe sous quinze jours l'organisme assureur et arrête les modalités de cette consultation.

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 1er de l'annexe III).

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 21 mars 2006.

Accord du 25 septembre 2006 portant annexe IV ' Travailleurs à domicile ' de la convention

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Syndicat national l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication FILPAC-CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication CGT ; Fédération communication, conseil, culture (F 3 C) CFDT ; Syndicat national livre-édition (SNLE) CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO. |

En vigueur étendu

ANNEXE IV

Travailleurs à domicile

(voir l'annexe IV de la convention)

Accord du 17 janvier 2008 relatif aux travailleurs à domicile (annexe IV)

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication CGT ; Fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Syndicat national livre-édition (SNLE) CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO. |

Préambule

En vigueur étendu

Connaissance prise des termes de l'arrêté du 22 juin 2007 portant extension de l'annexe IV du 25 septembre 2006 à la convention collective de l'édition, les parties à l'accord conviennent que la réserve mentionnée à l'article 1er de cet arrêté ne modifie pas l'équilibre du texte conventionnel et n'est donc pas de nature à faire obstacle à son entrée en vigueur. Par ailleurs, il convient de rectifier une erreur dans la référence au code du travail insérée dans l'article 5 de l'accord précité.

Dans ces conditions, les parties conviennent des modifications suivantes :

I.-L'article 5 « Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail », dans son titre C « Recours au temps partiel modulé pour les travailleurs à domicile », en son second paragraphe, est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à temps partiel modulé mentionne obligatoirement, notamment, la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail. »

II.-L'article 13 de l'annexe IV du 25 septembre 2006 à la convention collective de l'édition est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent accord ne sera applicable qu'à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi la date d'application de l'accord du 25 septembre 2006 est fixée au plus tard au jour de la signature du présent avenant.

Avenant n° 7 du 26 février 2010 relatif aux classifications

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la communication CFE-CGC ; Syndicat du personnel d'encadrement de l'édition et de la librairie et de la diffusion CFE-CGC ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; F3C CFDT ; Syndicat national livre-édition CFDT. |

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un accord d'étape dans le processus de révision des classifications engagé par les signataires, en vue de moderniser, réorganiser et rationaliser les fonctions de la catégorie « employés » et les emplois repères des catégories « techniciens », « agents de maîtrise » et « cadres » de la convention collective nationale de l'édition, en prenant en compte notamment les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche de l'édition.

Cette modernisation s'inscrit dans le cadre de l'obligation quinquennale de négocier sur les classifications.

Au-delà de cet accord d'étape, les parties signataires prennent l'engagement, dans le cadre d'un calendrier qui sera arrêté en commun lors de la première commission mixte paritaire convenue pour la reprise des travaux, de négocier les sujets suivants :

- l'évolution des métiers liée au développement de l'édition plurimédia : cette analyse, alimentée par les travaux de l'observatoire des métiers de la branche édition, permettra de réviser la définition des emplois repères de la convention collective nationale de l'édition et d'intégrer, dans les classifications, les métiers émergents et les nouvelles fonctions apparaissant avec les processus de numérisation de l'écrit ;

- la structure de la grille des classifications de l'édition en regard du nombre de niveaux et des écarts hiérarchiques existants, dans l'objectif de rééquilibrer les écarts de salaires des minima conventionnels ;

- le modèle de classification applicable aux cadres techniciens et agents de maîtrise.

La poursuite de la rénovation de la grille des classifications prendra en compte les évolutions de métiers identifiées par les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications, notamment dans le cadre des études pilotées par la CPNEF.

Les parties signataires du présent accord ont donc adopté les modifications suivantes à la convention collective de l'édition du 14 janvier 2000.

« Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale de l'édition.

Il a pour objet de modifier certaines des dispositions des annexes I et II de la convention collective nationale relatives à la classification et à la définition des emplois pour les employés, d'une part, et pour les agents de maîtrise, techniciens et cadres, d'autre part. »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'annexe I est modifié comme suit :

ANNEXE I

Employés

« Article 1er

Classification et définition des emplois

Les niveaux de base retenus pour l'organisation des classifications des employés sont les suivants :

- employé (E1, E2, E3) ;

- employé qualifié (E4, E5, E6) ;

- employé principal (E7, E8, E9).

Employé 1er échelon (E1)

Employé débutant chargé d'effectuer, avec ou sans machine, des travaux simples.

Employé 2e échelon (E2)

Employé ayant 6 mois d'expérience chargé d'effectuer, avec ou sans machine, des travaux simples.

Employé 3e échelon (E3)

Employé ayant une bonne connaissance du service et de l'entreprise et chargé d'effectuer, avec ou sans machine, des travaux simples.

Employé qualifié 1er échelon (E4)

Employé ayant une qualification professionnelle, chargé de remplir les tâches qui lui sont confiées, suivant des instructions détaillées, ou débutant dans ses fonctions.

Employé de magasin 1er échelon : employé chargé d'exécuter des tâches de traitement des commandes et des retours.

Employé services généraux 1er échelon : employé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 1er échelon : employé chargé de l'exécution de tâches administratives.

Agent d'accueil standardiste 1er échelon : employé à l'accueil et au standard téléphonique.

Employé qualifié 2e échelon (E5)

Employé ayant une qualification professionnelle et chargé de tâches comportant une part d'autonomie et d'initiative et un savoir-faire confirmé.

Vendeur 1er échelon : employé débutant dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Employé qualifié 3e échelon (E6)

Employé ayant une qualification professionnelle et chargé de tâches comportant une large part d'autonomie et d'initiative.

Employé de secrétariat : employé travaillant essentiellement sur traitement de texte ou autres progiciels et capable d'effectuer la saisie et la mise en forme de documents et / ou le traitement de diverses opérations sur les progiciels d'entreprise, avec plus de 6 mois de pratique professionnelle. Exécute également certaines tâches simples de bureau.

Aide-comptable : employé ayant les connaissances suffisantes pour exécuter des travaux simples de comptabilité, suivant des directives précises.

Employé de magasin 2e échelon : employé qualifié, en charge notamment du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience et une part d'autonomie et d'initiative.

Employé services généraux 2e échelon : employé qualifié aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 2e échelon : employé qualifié, en charge de tâches administratives.

Agent d'accueil standardiste 2e échelon : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique.

Employé principal 1er échelon (E7)

Employé chargé de tâches complexes capable, le cas échéant, de conseiller d'autres employés en suivant des instructions détaillées ou débutant dans ses fonctions.

Vendeur 2e échelon : employé qualifié dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Employé principal 2e échelon (E8)

Employé chargé de tâches complexes capable, le cas échéant, de conseiller d'autres employés avec une part d'autonomie et d'initiative et un savoir-faire confirmé.

Comptable 1er échelon : employé ayant des connaissances comptables lui permettant notamment de procéder à l'établissement et à l'arrêt de tous comptes, balances et états comptables simples, et d'effectuer toutes tâches connexes à l'activité du service.

Employé services généraux 3e échelon : employé confirmé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 3e échelon : employé confirmé, en charge de tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Agent d'accueil standardiste 3e échelon : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique et d'autres tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Employé principal 3e échelon (E9)

Employé chargé de tâches complexes capable, le cas échéant, de conseiller d'autres employés avec une large part d'autonomie et d'initiative.

Secrétaire : employé travaillant sur traitement de texte ou autres progiciels et ayant une bonne connaissance de ces progiciels permettant le traitement de documents ou d'opérations de gestion. Chargé du secrétariat pour une ou plusieurs personnes au sein du service. Chargé de tâches de coordination, de collecte et de traitement de l'information, de la rédaction de comptes rendus et de documents simples.

Comptable 2e échelon : employé ayant des connaissances comptables lui permettant de dresser des statistiques et prévisions de trésorerie, de réunir les éléments nécessaires au contrôle de gestion, d'établir avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable le bilan et les comptes de résultats dans les petites entreprises.

Vendeur 3e échelon : employé confirmé dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement. Ses compétences et ses connaissances du fonds le rendent apte à conseiller et à former d'autres employés.

Assistant commercial 1er échelon : employé connaissant bien le fonds et maîtrisant les règles applicables aux conditions de vente. Chargé des formalités administratives dans le cadre des relations commerciales de l'entreprise.

Employé de magasin 3e échelon : employé confirmé en charge de la gestion des stocks, du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience et une large part d'autonomie et d'initiative. Ses compétences et sa connaissance du fonds le rendent apte à conseiller et former d'autres employés.

Employé technique de fabrication : employé qui exécute des travaux élémentaires de fabrication sous la direction d'un technicien.

Assistant administratif 1er échelon : employé chargé des tâches administratives d'un service ou d'un département.

Correcteur : employé chargé d'effectuer la lecture typographique d'épreuves et d'assurer le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe, avec ou sans copie.

La filière employés se termine en E9, mais se poursuit en pratique vers le personnel d'encadrement.

En conséquence, lorsque l'emploi d'une personne correspond aux définitions du personnel d'encadrement, elle doit être classée dans cette catégorie.

La liste, non limitative, des fonctions repères est récapitulée ci-après afin de rendre plus lisible l'articulation entre les fonctions repères au sein de chaque filière métier.

Secrétariat

Employé de secrétariat (E6) : employé travaillant essentiellement sur traitement de texte ou autres progiciels et capable d'effectuer la saisie et la mise en forme de documents et / ou le traitement de diverses opérations sur les progiciels d'entreprise, avec plus de 6 mois de pratique professionnelle. Exécute également certaines tâches simples de bureau.

Secrétaire (E9) : employé travaillant sur traitement de texte ou autres progiciels et ayant une bonne connaissance de ces progiciels permettant le traitement de documents ou d'opérations de gestion. Chargé du secrétariat pour une ou plusieurs personnes au sein du service. Chargé de tâches de coordination, de collecte et de traitement de l'information, de la rédaction de comptes rendus et de documents simples.

Comptabilité

Aide-comptable (E6) : employé ayant les connaissances suffisantes pour exécuter des travaux simples de comptabilité, suivant des directives précises.

Comptable 1er échelon (E8) : employé ayant des connaissances comptables lui permettant notamment de procéder à l'établissement et à l'arrêté de tous comptes, balances et états comptables simples, et d'effectuer toutes tâches connexes à l'activité du service.

Comptable 2e échelon (E9) : employé ayant des connaissances comptables lui permettant de dresser des statistiques et prévisions de trésorerie, de réunir les éléments nécessaires au contrôle de gestion, d'établir avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable le bilan et les comptes de résultats dans les petites entreprises.

Commerciale

Vendeur 1er échelon (E5) : employé débutant dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Vendeur 2e échelon (E7) : employé qualifié dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

Vendeur 3e échelon (E9) : employé confirmé dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement. Ses compétences et ses connaissances du fonds le rendent apte à conseiller et à former d'autres employés.

Assistant commercial 1er échelon (E9) : employé connaissant bien le fonds et maîtrisant les règles applicables aux conditions de vente. Chargé des formalités administratives dans le cadre des relations commerciales de l'entreprise.

Employés de magasin

Employé de magasin 1er échelon (E4) : employé chargé d'exécuter des tâches de traitement des commandes et des retours.

Employé de magasin 2e échelon (E6) : employé qualifié, chargé notamment du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience, et une part d'autonomie et d'initiative.

Employé de magasin 3e échelon (E9) : employé confirmé en charge de la gestion des stocks, du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire, de l'expérience et une large part d'autonomie et d'initiative. Ses compétences et sa connaissance du fonds le rendent apte à conseiller et former d'autres employés.

Fabrication

Employé technique de fabrication (E9) : employé qui exécute des travaux élémentaires de fabrication sous la direction d'un technicien.

Services généraux

Employé services généraux 1er échelon (E4) : employé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé services généraux 2e échelon (E6) : employé qualifié aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé services généraux 3e échelon (E8) : employé confirmé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employés administratifs

Employé administratif 1er échelon (E4) : employé chargé de l'exécution de tâches administratives.

Employé administratif 2e échelon (E6) : employé qualifié, en charge de tâches administratives.

Employé administratif 3e échelon (E8) : employé confirmé, en charge de tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Assistant administratif 1er échelon (E9) : employé chargé des tâches administratives d'un service ou d'un département.

Agents d'accueil standardistes

Agent d'accueil standardiste 1er échelon (E4) : employé à l'accueil et au standard téléphonique.

Agent d'accueil standardiste 2e échelon (E6) : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique.

Agent d'accueil standardiste 3e échelon (E8) : employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique et d'autres tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Correcteur

Correcteur (E9) : employé chargé d'effectuer la lecture typographique d'épreuves et d'assurer le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe, avec ou sans copie. »

Article 2

En vigueur étendu

Les paragraphes « Postes spécifiques agents de maîtrise, techniciens et cadres » et « Fonctions usuelles non spécifiques à la profession agents de maîtrise, techniciens et cadres » de l'article 1er de l'annexe II sont remplacés par ce qui suit :

« Postes spécifiques agents de maîtrise, techniciens et cadres

Cette liste de postes n'est pas limitative ; elle est donnée à titre purement indicatif. Ces définitions peuvent varier en fonction de l'organisation ou de la dimension des unités concernées et du profil particulier des personnes occupant ces fonctions.

Filière édition

Directeur éditorial : conçoit et recommande à la direction une politique éditoriale dont il supervise la réalisation.

A ce titre :

- sélectionne les nouveaux projets en fonction de leur rentabilité et de la situation du marché ;
- prend les décisions concernant le choix des auteurs ;
- supervise les travaux de plusieurs responsables d'édition ;
- finalise le budget de son secteur d'activité, en suit la réalisation et assume la responsabilité des résultats ;
- entretient tous contacts et relations extérieures de haut niveau.

Directeur littéraire : choisit des auteurs et sélectionne des manuscrits.

A ce titre :

- participe à la définition de la politique éditoriale ;
- recherche des auteurs et recommande ceux à sélectionner ;
- anime une structure de sélection des manuscrits (lecteurs, conseillers...) ;
- négocie, établit et suit les contrats avec les auteurs ;
- remplit une mission permanente de relations publiques.

Responsable d'édition : réalise un programme éditorial.

A ce titre :

- participe à la définition de la politique éditoriale, établit le programme éditorial de son domaine de responsabilité et suit sa réalisation ;
- effectue la recherche d'auteurs et recommande ceux à sélectionner ;
- participe aux prises de décisions concernant la réalisation physique des ouvrages et le choix des illustrations ;
- anime et contrôle des éditeurs et / ou assistants d'édition ;
- établit le budget de son domaine de responsabilité et suit sa réalisation ;
- propose de nouveaux produits ou des améliorations de produits existants et participe aux prises de décisions.

Editeur : participe à la réalisation d'un programme éditorial.

A ce titre :

- seconde un responsable d'édition ou agit de manière autonome pour le suivi de la réalisation d'un programme éditorial et de son budget ;
- réalise en relation étroite avec l'auteur la finalisation des textes ;
- propose, si nécessaire, des collaborateurs extérieurs et coordonne leurs travaux ;
- a la responsabilité de la préparation des copies ;
- participe aux prises de décisions concernant la réalisation physique des ouvrages et le choix des illustrations ;
- rédige les argumentaires de vente destinés aux représentants ;
- peut être amené à animer un ou plusieurs assistants d'édition et / ou à effectuer tout ou partie de leurs tâches.

Assistant d'édition : participe aux opérations visant à la réalisation d'ouvrages.

A ce titre :

- seconde un éditeur et / ou un responsable d'édition pour la mise au point des textes et la préparation des copies ;
- relit les épreuves et prépare les bons à tirer ;
- assure le suivi administratif des différents intervenants sur l'ouvrage et le respect des plannings.

Responsable service correction : responsable de la cohérence et de la qualité orthographique et grammaticale des textes et ouvrages édités par l'entreprise.

A ce titre :

- participe à la sélection des lecteurs et correcteurs externes et internes et en assure le suivi ;
- établit les plannings de relecture et veille à leur respect ;
- répartit le travail et s'assure de la qualité de son exécution ;
- participe et veille à l'unification des règles d'écriture dans le respect de la langue et des usages de compositions des textes ;
- effectue des travaux de relecture et propose, si nécessaire, des améliorations ou modifications de texte.

Lecteur correcteur : responsable de la cohérence et de la qualité orthographique et grammaticale des textes et des ouvrages qui lui sont confiés.

A ce titre :

- effectue la lecture critique de manuscrits et d'épreuves ;
- assure la mise au point de textes et ouvrages sur tout support ;
- peut également réaliser des travaux tels que la préparation de manuscrits, l'établissement de tables et index, le contrôle des bibliographies.

Documentaliste iconographe : effectue la recherche iconographique liée à la réalisation d'ouvrages.

A ce titre :

- identifie les sources d'approvisionnement externes ;
- effectue dans le cadre des orientations qui lui sont données des recherches d'illustrations ;
- recommande le choix des illustrations externes ;
- met en place et gère le système de classement et d'archivage des illustrations, photos, cartes, etc.

Filière studio-maquette

Directeur artistique : responsable de la qualité graphique et d'illustration d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- participe aux décisions concernant la réalisation physique des ouvrages ;
- supervise, en liaison avec le directeur éditorial, la conception graphique des ouvrages : couverture, illustrations, choix typographiques et supervise la réalisation des maquettes ;
- suit l'évolution des styles et garantit la qualité graphique des ouvrages.

Chef de studio : supervise la réalisation d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- sélectionne les prestataires externes essentiellement metteurs en pages, cartographes illustreurs ;
- supervise la réalisation des ouvrages jusqu'à la fourniture des fichiers servant à l'impression ;
- établit les bons de commande fournisseurs prépresse en fonction du budget.

Concepteur graphiste : participe à l'élaboration graphique d'ouvrages.

A ce titre :

- fait des propositions relatives à la conception graphique d'ouvrages : choix typographiques, couvertures, illustrations et participe aux prises de décisions ;
- conçoit les maquettes et en coordonne la réalisation en assurant le contrôle des prestataires extérieurs.

Maquettiste : réalise des maquettes.

A ce titre :

- participe à la conception graphique des ouvrages et au choix des illustrations ;
- propose une prémaquette, puis réalise la maquette complète en recommandant si nécessaire des modifications visant à optimiser la mise en page ;
- entretient les relations avec les fournisseurs extérieurs (composition, gravure) ;
- vérifie la conformité du document final avant transmission à l'imprimeur.

Filière fabrication

Directeur de fabrication : supervise et optimise la fabrication des ouvrages.

A ce titre :

- coordonne l'ensemble des activités de fabrication : production, approvisionnement, planification, stocks et réimpressions ;
- suit en permanence les évolutions technologiques et y adapte les méthodes de production de l'entreprise ;
- est responsable du personnel de fabrication ;
- participe aux décisions concernant la réalisation matérielle des ouvrages et suggère les orientations susceptibles de réduire les coûts de fabrication ;
- contrôle l'établissement des devis de fabrication ;
- négocie les contrats d'achats et gère le budget achats.

Chef de fabrication : coordonne la fabrication d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- lance les appels d'offres, analyse les remises de prix et recommande les prestataires et fournisseurs à sélectionner ;
- établit les devis de fabrication des ouvrages ;
- organise et contrôle le travail des techniciens de fabrication ;
- effectue une recherche permanente d'amélioration des performances (qualité, prix, délai).

Cadre de fabrication : au sein du service fabrication, il a la charge de missions transverses telles que, notamment, la gestion du papier, le dévisage, l'ordonnancement. Le cas échéant, il procède également au suivi de la fabrication d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

Technicien de fabrication : procède au suivi de la fabrication d'une ou de plusieurs familles d'ouvrages.

A ce titre :

- constitue les dossiers de fabrication des ouvrages, passe les commandes aux prestataires extérieurs (exemple : papier, impression, brochage) et contrôle la qualité de leur travail ;
- prépare les appels d'offres et les devis de fabrication des ouvrages ;
- élabore et suit les plannings de fabrication ;
- suit les coûts et contrôle les facturations.

Filière commerciale

Directeur commercial : définit la stratégie commerciale, coordonne sa mise en œuvre et contrôle ses résultats.

A ce titre :

- recommande à la direction générale une politique commerciale et des projets de développement (exemple : recherche de nouveaux marchés et de nouveaux circuits de distribution) ;
- propose les objectifs commerciaux et les budgets nécessaires pour les atteindre ;
- coordonne l'exécution des plans d'action et met en œuvre si nécessaire, les actions correctives ;
- définit l'organisation des équipes de vente ;
- participe à la définition de la politique éditoriale.

Directeur des ventes : définit la stratégie de vente, coordonne sa mise en œuvre et contrôle ses résultats.

A ce titre :

- définit la stratégie de vente de l'entreprise et se tient informé de l'évolution des marchés et de la concurrence ;
- dirige les équipes de vente. Veille à la bonne exécution des programmes de recrutement, de formation et de motivation des équipes de vente ;
- assigne les objectifs quantitatifs et qualitatifs aux équipes de vente ;

- suit les réalisations des équipes de vente et prend les mesures correctives nécessaires. Participe, le cas échéant, à la négociation des principaux contrats ;
- suit et contrôle les budgets de frais commerciaux.

Responsable d'une équipe de vente : supervise une équipe de vente.

A ce titre :

- propose les plans d'actions de son équipe de vente ;
- supervise les commerciaux de son équipe, participe à leur recrutement et veille à leur formation et bonne intégration au sein de l'équipe. Apprécie les performances des commerciaux de son équipe ;
- suit les réalisations de son équipe de vente et propose des actions correctives. Veille au respect des procédures et conditions de vente. Suit la solvabilité des clients. Apporte un support à ses commerciaux dans la négociation de contrats importants ;
- effectue des ventes.

Responsable comptes clés : au sein de la structure commerciale prend en charge les grands comptes.

A ce titre :

- assure la gestion commerciale des grands comptes et participe, le cas échéant, à l'ouverture de nouveaux comptes importants ;
- informe les clients de la gamme de produits mis sur le marché et assure les négociations commerciales avec ces derniers, de manière autonome ou sous l'autorité d'un directeur commercial ;
- assure le suivi des clients, traite toute demande ou réclamation de leur part ;
- assure le suivi des contrats clients et leur mise en œuvre, le cas échéant en liaison avec l'équipe de vente en charge de l'application des contrats sur le terrain ;
- assure le reporting de chiffre d'affaires, participe à l'analyse des résultats commerciaux, notamment au travers de panels, prend les mesures correctrices ou de relances commerciales nécessaires.

Responsable ventes directes : encadre un service de vente directe et, à ce titre, encadre une équipe chargée des ventes directes et assure la responsabilité du chiffre d'affaires correspondant.

A ce titre :

- encadre une équipe de télévendeurs et / ou d'opérateurs de saisie chargés de la prise de commandes par téléphone ;
- organise, en liaison avec les éditeurs, les campagnes de vente directe et assure leur pilotage avec son équipe ;
- définit, en fonction des ouvrages, la cible de clients et de prospects (clubs, entreprises...) ;
- met en place les moyens nécessaires à la gestion des campagnes, à la gestion des commandes, de la facturation et des données clients ;
- assure le reporting du chiffre d'affaires et suit le recouvrement.

Représentant (à l'exclusion des VRP) : réalise des ventes sur le terrain.

A ce titre :

- entretient et développe une clientèle ;
- prend les commandes et s'assure de leur mise en œuvre par les services concernés ;
- conseille la clientèle en matière d'implantation des ouvrages ;
- tient informée sa hiérarchie de toute information concernant le marché et la position compétitive des ouvrages de l'entreprise ;
- réalise le montage et la mise en place d'opérations promotionnelles.

Délégué pédagogique : entretient des relations avec les établissements d'enseignement et les librairies.

A ce titre :

- visite les établissements d'enseignement afin de connaître les besoins des enseignants et leurs jugements sur les ouvrages existants ;
- informe les responsables éditoriaux et marketing sur l'état du marché et la situation compétitive des ouvrages de l'entreprise ;
- assure la promotion des nouveaux ouvrages auprès des prescripteurs et des librairies ;
- coordonne la réalisation d'enquêtes terrain ;
- identifie lors de ses contacts les personnes susceptibles d'être auteurs et les recommande à la direction ;
- réalise des prises de commandes.

Filière marketing

Directeur du marketing : élabore et met en œuvre la stratégie marketing de l'entreprise.

A ce titre :

- définit la stratégie à moyen et long termes pour l'ensemble des produits de l'entreprise ;
- supervise son équipe qu'il anime, organise et motive ;
- participe à la détermination des objectifs commerciaux ;
- conçoit les politiques produits, prix, communication (publicité, promotion) et choisit les agences chargées de la mise en œuvre de celles-ci ;
- supervise le lancement des produits nouveaux.

Responsable marketing : élabore et met en œuvre des plans marketing pour une partie des produits de la société, en fonction des priorités de l'entreprise.

A ce titre :

- définit la stratégie à moyen et long termes pour une partie des produits de l'entreprise. Elabore et recommande les plans de marketing annuels et à 3 ans sur ces produits. Propose à la direction commerciale toute action correctrice permettant d'améliorer l'efficacité de ces plans ;
- effectue, en fonction des objectifs définis par la direction commerciale, la gestion des produits existants ainsi que leurs relancements et les extensions de gammes ;
- élabore et met en œuvre des plans d'actions publicitaires et promotionnelles. Assure la formation de la force de vente concernant le déroulement des actions promotionnelles sur ses produits ;
- coordonne le développement et le lancement de nouveaux produits.

Responsable des études marketing : organise et anime le service des études marketing.

A ce titre :

- analyse les besoins en études des responsables éditoriaux. Prépare un programme annuel d'études et soumet un budget. Participe à l'élaboration des stratégies de marketing ;
- recommande la méthodologie d'études. Choisit les sociétés d'études et assure la coordination et le suivi de la qualité des prestations, ou bien supervise la réalisation en interne des études ;

- établit la synthèse des études réalisées. Elabore et présente les recommandations et les hypothèses d'actions ;
- gère le budget des études marketing avec un objectif d'optimisation des coûts.

Chef de groupe de produits : organise et contrôle la gestion marketing et le développement à moyen et long termes d'un groupe de produits. Encadre des chefs de produits.

A ce titre :

- définit la stratégie à moyen et long termes pour son groupe de produits en adéquation avec la politique de l'entreprise. Elabore et recommande les plans de marketing annuels à 3 ans ;
- réalise, en fonction des objectifs définis par la direction, la gestion marketing des produits existants, ainsi que leurs relancements et les extensions de gammes ;
- supervise les études marketing (analyses des marchés, définition des cibles, positionnement des produits, analyse des ventes) ;
- collabore au suivi de la stratégie commerciale et du marketing mix ;
- coordonne le développement et le lancement des nouveaux produits ;
- recommande toute action corrective permettant d'améliorer l'efficacité de ses plans ;
- supervise les activités de son équipe de chefs de produit et d'assistants.

Chef de produit : responsable de la gestion marketing et du développement d'un produit (ou parfois d'une famille de produits).

A ce titre :

- participe à l'élaboration du plan de marketing à long terme et à la définition de la politique de communication pour le (ou parfois les) produit (s) dont il a la charge ;
- prépare le plan de marketing annuel, recommande les actions commerciales et promotionnelles ;
- suit et contrôle les actions commerciales et promotionnelles, ainsi que les budgets et calcule les écarts ;
- exerce un rôle de coordinateur des autres intervenants, internes et externes, qui contribuent au succès de ces plans.

Chargé d'études marketing : réalise les études marketing relatives à un produit (ou parfois d'une famille de produits).

A ce titre :

- réalise le cahier des charges des études marketing qualitatives ou quantitatives en liaison étroite avec les services éditoriaux ;
- réalise les études qualitatives ou quantitatives, soit directement, soit en supervisant leur réalisation par une société d'études externe ;
- établit la synthèse des études réalisées ou supervise la rédaction des conclusions pour les études sous-traitées ;
- élabore et présente les recommandations et les hypothèses d'actions.

Filière communication-promotion

Responsable service presse, relations publiques : participe à la définition de la politique de communication externe de l'entreprise et en assure la mise en œuvre auprès de la presse et du public.

A ce titre :

- participe à la définition du plan de communication de l'entreprise et recommande les méthodes et moyens propres à promouvoir l'image de l'entreprise auprès de son public ;
- met en œuvre les moyens de diffusion de l'image de l'entreprise ;
- suscite des relations avec les médias, les leaders d'opinion. Suggère des sujets rédactionnels à la presse ;
- assure les relations avec les prestataires de services ;
- coordonne les actions événementielles au bénéfice de l'entreprise ;
- gère le budget relations publiques.

Attaché de presse : diffuse auprès des médias des informations sur la société et ses ouvrages en vue du développement de sa notoriété et de ses ventes.

A ce titre :

- conçoit et coordonne la réalisation des dossiers et communiqués destinés à développer la notoriété d'un ouvrage ou d'un auteur ;
- entretient et développe les relations avec les journalistes ;
- coordonne l'organisation des interviews d'auteurs ;
- organise des manifestations destinées à l'information des médias et du public ;
- élabore les listes de presse et assure l'envoi du service de presse.

Assistant attaché de presse : participe à la gestion et au suivi des projets de l'attaché de presse.

A ce titre :

- assure l'ouverture et le suivi de dossiers administratifs et logistiques liés à la fonction de l'attaché de presse ;
- participe à l'organisation d'événements (réunions, séminaires promotionnels, conférences de presse...) ;
- prend les contacts internes et externes nécessaires au bon avancement des dossiers dont il a la charge.

Responsable service publicité / promotion : met en œuvre des opérations publicitaires et promotionnelles.

A ce titre :

- participe à la définition de la politique publicitaire et promotionnelle ;
- participe avec la direction commerciale et les prestataires extérieurs à la conception des messages publicitaires et des documents promotionnels (exemple : catalogues, bulletins) et coordonne leur réalisation ;
- établit et gère le budget de publicité et de promotion ;
- établit le planning des campagnes et opérations de promotion, suit leur déroulement et analyse leurs retombées ;
- coordonne la réalisation des opérations effectuées en interne.

Filière gestion des droits

Responsable gestion droits d'auteur : assure les relations avec les auteurs au plan de leur contrat.

A ce titre :

- élabore les contrats d'auteur ;
- est l'interlocuteur juridique des auteurs pour toute question relative à l'application de leur contrat ;
- veille au respect des engagements pris par l'éditeur, en particulier au plan des règlements.

Responsable comptabilité droits d'auteur : garantit la conformité comptable et l'application des contrats d'auteur.

A ce titre :

- reçoit et vérifie les contrats d'auteur, et en assure la saisie et le classement sur informatique ;
- calcule les montants dus aux auteurs ;
- garantit le versement des sommes dues, l'application correcte des contrats et la tenue des comptes d'auteur ;
- assure les relations avec les auteurs pour toute question concernant les relevés de droits d'auteur.

Responsable cession et acquisition de droits : responsable de la vente et de l'acquisition de droits sous les aspects commerciaux, juridiques et financiers.

A ce titre :

- suit les parutions de son entreprise afin d'identifier celles susceptibles d'intéresser les éditeurs et / ou acquéreurs de droits dérivés (producteurs TV cinéma, compagnies théâtrales, éditeurs de livres audio) ;
- prospecte des éditeurs et / ou acquéreurs de droits dérivés susceptibles d'être intéressés par l'achat de droits ;
- négocie les offres d'achat, met au point les contrats et suit les rentrées de cession ;
- participe aux manifestations internationales dans le domaine de l'édition ;
- vente et achat de produits dérivés.

Fonctions usuelles non spécifiques à la profession agents de maîtrise, techniciens et cadres

Assistant : au sein des services d'édition, de fabrication ou des services supports, est en charge de missions d'étude, de préparation, de suivi, de coordination nécessaires à la gestion du service impliquant une connaissance détaillée des métiers concernés et une interaction forte avec ces derniers.

Assistant de direction : salarié chargé d'un secrétariat important, avec une large part d'autonomie et d'initiative. Maîtrise parfaitement l'ensemble des techniques, des tâches et des obligations du secrétariat et possède une culture générale qui lui permet d'apporter une assistance efficace au (x) cadre (s) dont il dépend. Maîtrise éventuellement une ou plusieurs langues étrangères lui permettant d'accomplir ses missions dans la ou les langues concernées. Est tout particulièrement tenu à la réserve et au secret professionnel.

Finances, comptabilité et administration :

- secrétaire général ;
- directeur financier ;
- responsable de la trésorerie ;
- comptable ;
- cadre comptable ;
- chef comptable ;
- directeur comptable ;
- responsable du contrôle de gestion ;
- contrôleur de gestion ;
- responsable recouvrement ;
- directeur administratif.

Juridique :

- directeur juridique et contentieux ;
- juriste.

Ressources humaines :

- directeur des ressources humaines ;
- responsable des ressources humaines ;
- responsable de l'administration du personnel.

Informatique et multimédia :

- directeur de l'informatique ;
- responsable service informatique ;
- chef de projet informatique ;
- analyste programmeur ;
- webmaster ;
- responsable de l'exploitation informatique.

Services généraux :

- responsable des services généraux.

Autres postes non spécifiques à l'édition :

- directeur de la communication ;
- responsable administration des ventes. »

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Accord du 28 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SNE. |
| Organisations de salariés | CFDT Livre ; FEC CGT-FO ; FILPAC CGT ; F3C CFDT ; SNELD CFE-CGC ; SNPEP FO ; SNC FO ; FCC CFE-CGC. |

Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu des dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, de son décret d'application n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue et de l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés,

les parties signataires du présent accord se sont rapprochées afin de déterminer le nouvel organisme paritaire collecteur agréé au niveau de la branche, qui aura notamment en charge la collecte et la gestion des fonds des entreprises de la branche en matière de formation professionnelle (OPCA) et qui assurera également la collecte et la gestion des contributions versées au titre du congé individuel de formation (OPACIF).

Cette négociation a été engagée compte tenu des textes rappelés ci-dessus qui sont venus réformer la réglementation sur la formation professionnelle.

Il est rappelé que jusqu'alors, en application de l'accord de branche du 23 décembre 1994, l'OPCA-CGM était désigné comme étant l'OPCA dont relevaient les entreprises de la branche.

Le présent accord se substitue donc, à compter de sa date d'application, à l'accord du 23 décembre 1994.

Cela étant précisé, les parties signataires du présent accord décident :

Objet du présent accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner le nouvel organisme paritaire collecteur agréé au niveau de la branche de l'édition (OPCA) et l'organisme qui assurera la collecte et la gestion des fonds au titre des congés de formation (OPACIF).

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de l'édition exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Désignation de l'AFDAS

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent l'AFDAS en tant qu'organisme paritaire collecteur des fonds affectés à la formation professionnelle continue et au congé individuel de formation des salariés, dans le respect des textes législatifs, réglementaires et des accords paritaires en vigueur.

L'AFDAS exercera les missions qui lui sont dévolues dans le respect des dispositions légales et des accords conclus au niveau de la branche.

Versement des contributions

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'édition verseront leurs contributions à la formation professionnelle, telles que définies par les textes légaux et conventionnels, à l'AFDAS.

L'AFDAS collectera donc les contributions dues par les entreprises au titre de la participation à la formation professionnelle au titre de l'année 2011, calculée sur les rémunérations versées du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011 et au titre des années suivantes.

Fonctionnement

Article 5

En vigueur étendu

Cette désignation est faite sous la réserve de la création au sein de l'AFDAS d'une section paritaire professionnelle dont les conditions de fonctionnement seront déterminées dans un protocole d'accord portant sur l'organisation de ladite section paritaire de la branche.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale de la branche de l'édition.

Il est conditionné à l'obtention par l'AFDAS du renouvellement de son agrément auprès des services de l'Etat.

Sous cette réserve, le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2012.

Il se substituera à compter de cette date à l'accord de branche du 23 décembre 1994.

Dépôt de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour

Accord du 6 mars 2012 relatif à la commission de validation des accords

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SNE. |
| Organisations de salariés | CFDT Livre ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; FILPAC CGT ; F3C CFDT ; SNELD CFE-CGC ; FFSCEGA CFTC ; SNPEP FO ; SNCMC FO ; UFICTLC CGT. |

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de créer et de fixer les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire de validation visée par les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Les articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008, visent à développer la négociation collective en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel à négocier et à conclure des accords collectifs.

Les parties signataires entendent rappeler que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise. Ainsi, dès lors qu'au moins un délégué syndical est valablement désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur. Cette disposition s'applique également lorsque, dans une entreprise dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés, un délégué du personnel titulaire a été désigné par son organisation syndicale pour faire fonction de délégué syndical, en application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail. (1)

Au sein des entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désigné comme délégué syndical dans l'entreprise de moins de 50 salariés, il peut être procédé à une négociation collective dérogatoire avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, étant précisé que la condition d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement. (2)

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validation par la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise, instituée par le présent accord, et de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode prévus par les dispositions de l'article L. 1233-21 du code du travail, portant sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 28 février 2013-art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 28 février 2013 - art. 1)

Rôle de la commission de validation

Article 1er

En vigueur étendu

Le rôle de la commission est de contrôler que les accords collectifs dérogatoires conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, en vue de leur validation.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Saisine de la commission

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises ayant conclu un accord dérogatoire doivent en conséquence adresser dans les meilleurs délais au secrétariat de la commission sociale du syndicat national de l'édition, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, ou par mail :

- la grille de présentation de l'entreprise et de synthèse de l'accord déposé (annexe) ;
- un exemplaire version papier et un exemplaire version électronique de l'accord soumis à l'examen de la commission ;
- le procès-verbal de consultation des membres titulaires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe ;
- le cas échéant, le constat de carence aux dernières élections du comité d'entreprise ;
- la copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel avec lesquels l'accord a été conclu (pour chaque collège et pour les membres titulaires uniquement).

Il est rappelé que, pour permettre son entrée en vigueur, l'accord collectif dérogatoire qui a été validé par la commission paritaire doit être déposé auprès de l'autorité administrative par l'employeur de l'entreprise concernée, accompagné du procès-verbal de validation de la commission.

Organisation et fonctionnement de la commission

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition

La commission de validation est composée de deux collèges :

- pour le collège salariés, d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège employeurs, d'un nombre égal de représentants issus du syndicat national de l'édition (SNE).

3.2. Présidence

La présidence de la commission échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Président et vice-président sont élus par leur collège respectif.

3.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège du SNE (syndicat national de l'édition), qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous les documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- notifier les décisions de la commission.

Une formation réduite, toujours paritaire, composée du président et du vice-président, assistés d'un représentant du secrétariat du syndicat national de l'édition, établit le calendrier des convocations et les ordres du jour de la commission.

Cette formation réduite étudie, le cas échéant, la recevabilité des demandes de validation des accords dérogatoires adressées par les entreprises de la branche et peut demander tout complément d'information et document utile à l'examen de la demande. Le secrétariat du syndicat national de l'édition accuse réception du dossier auprès de l'entreprise dès que celui-ci est complet. C'est à compter de cette date que commence à courir le délai d'examen de 4 mois prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le secrétariat du syndicat national de l'édition adresse aux membres de la commission, dans les 8 jours calendaires précédant la séance d'examen, une copie de l'accord soumis à validation et de la fiche de dépôt remplie suivant le modèle de l'annexe.

Décisions de la commission

Article 4

En vigueur étendu

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission de validation rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité de la demande dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 2 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Les votes ont lieu à main levée.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre de la commission faisant partie du même collège. Un membre de la commission ne peut être porteur au maximum que de deux pouvoirs.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein de chacun des deux collèges la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés. Si les collèges sont en désaccord, il est procédé à un deuxième vote, selon les mêmes modalités, qui, s'il n'aboutit pas à un accord entre les deux collèges, entraînera une décision de rejet.

Toute décision de rejet doit être motivée au regard des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, ce dernier est réputé non écrit.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Fiche de dépôt pour les accords dérogatoires

| Identification de l'entreprise | | |
|---|---------------------------|-------------------|
| Nom de l'entreprise | | |
| Appartenance à un groupe..... | Si oui, préciser lequel : | |
| Identification de l'entreprise | N° SIREN | N° SIRET |
| Code NAF | | |
| Effectif de l'entreprise à la date de la demande | | |
| Mode de négociation de l'accord dérogatoire | | |
| Périmètre de la négociation | Entreprise (*) | Etablissement (*) |
| Comité d'entreprise | oui (*) | non (*) |
| DUP | oui (*) | non (*) |
| Délégués du personnel | oui (*) | non (*) |
| En cas d'accord collectif d'établissement, préciser l'adresse de l'établissement : | | |
| Thématique traitée par l'accord | | |
| Thème (durée du travail, formation...) | | |
| Si l'accord est motivé par l'application directe de dispositions légales ou conventionnelles, merci de les préciser | | |
| Modalités de suivi de l'accord (possibilité d'indiquer « Néant » le cas échéant) | | |
| Application de l'accord | | |
| Date prévisionnelle d'entrée en vigueur | | |
| Accord à durée indéterminée | oui (*) | non (*) |
| Accord à durée déterminée | oui (*) | non (*) |
| Si oui, indiquer date de fin | | |
| Remise des pièces jointes à la demande de validation de l'accord | | |

| | | |
|--|---------|---------|
| Document Cerfa 10113*02 de déclaration des résultats aux dernières élections professionnelles | oui (*) | non (*) |
| Constat de carence aux élections du comité d'entreprise ou de la DUP | oui (*) | non (*) |
| Copie avec avis de réception de l'notification aux organisations syndicales de salariés sur l'information préalable à la négociation | oui (*) | non (*) |
| (*) Rayez les mentions inutiles. | | |

Rappel important. - Toute demande de validation d'un accord collectif dérogatoire ne peut être examinée par la commission que si l'ensemble des informations requises est correctement renseigné et si la totalité des pièces est jointe à la copie de l'accord. Le délai légal de 4 mois laissé pour l'examen de la demande ne commence à courir que si le dossier est complet.

Accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat national de l'édition. |
| Organisations de salariés | Fédération de la communication CFE-CGC ; Syndicat du personnel d'encadrement de l'édition et de la librairie et de la diffusion CFE-CGC ; Fédération communication, conseil, culture CFDT ; Syndicat national livre-édition CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication CGT ; Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO. |

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les organisations signataires considèrent que ces textes visent à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. En effet, ces textes donnent un nouvel élan à la formation professionnelle et constituent, pour la branche d'activité de l'édition, qui connaît une évolution importante de ses métiers, une opportunité pour le développement des entreprises et de leurs salariés. Ils permettent, notamment, à chaque salarié d'être accompagné et soutenu dans son évolution professionnelle et favorisent l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle. Enfin, ils ouvrent de nouveaux champs de négociation collective au niveau de la branche.

Conformément aux dispositions de principe de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cet objectif, les organisations signataires se sont attachées à créer l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de l'édition, à définir le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), à préciser les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attacheront une attention particulière aux problèmes liés à l'insertion des jeunes, à l'évolution professionnelle des seniors, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans oublier les salariés les plus fragilisés ainsi que les demandeurs d'emploi.

Elles affirment surtout le rôle primordial de la formation professionnelle pour trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur de l'édition.

Les mesures prises par les entreprises pour mettre en application la loi du 4 mai 2004 et celle du 24 novembre 2009 ne pourront déroger aux dispositions du présent accord dans un sens qui serait défavorable aux salariés.

A la date de signature du présent accord, certains décrets n'étant pas encore publiés pour la pleine application de la loi, les parties signataires veilleront à ce que les dispositions nouvelles résultant de ces décrets soient intégrées à l'accord par avenant dans les délais les plus rapides.

Les conventions et accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord relatives à la mutualisation des fonds.

Les parties signataires du présent accord arrêtent les orientations générales suivantes :

- la personnalisation de la formation, qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié ;
- la professionnalisation, qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise, d'une part, et de l'évolution nécessaire de la qualification du salarié, d'autre part ;
- l'adaptation de la formation aux compétences et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises ;
- l'engagement du salarié et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel et le bilan d'étape professionnel.

Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- aux entreprises de l'édition telles que définies dans la convention collective nationale de l'édition ;
- aux travailleurs à domicile des dites entreprises d'édition ;
- aux entreprises qui, sans être incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition, appliquent volontairement cette convention.

Titre Ier Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition, qui a pour missions essentielles de mener, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les travaux d'analyse, de réflexion et d'observation auxquels la profession doit s'attacher et de veiller à leur réalisation.

La CPNE assure la coordination de l'observatoire et en détermine les orientations.

Missions de l'observatoire

Article 1er

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers et des qualifications a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent conduire également à une meilleure gestion des ressources humaines dans les entreprises de la branche. La diffusion du résultat de ses travaux doit permettre aux entreprises et à leurs salariés de mieux cibler leurs

orientations en matière de formation.

La mission de l'observatoire consiste :

- à établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi dans les entreprises du secteur de l'édition ;
- à procéder ou à faire procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle ;
- à proposer des orientations, notamment des qualifications, diplômes ou titres susceptibles d'être reconnus par la branche et toute autre préconisation permettant d'adapter les emplois aux évolutions constatées.

Les résultats des enquêtes et analyses menées par l'observatoire sont à la disposition des commissions paritaires de la branche de l'édition.

Fonctionnement de l'observatoire

Article 2

En vigueur étendu

Un comité de pilotage technique paritaire de l'observatoire des métiers et des qualifications dans l'édition est constitué par les partenaires sociaux. Il est chargé de définir des programmes, un calendrier de réalisations, d'effectuer des travaux préparatoires ou de suivi et de les valider, d'en assurer la communication et d'établir un budget annuel.

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collèges constitués respectivement de :

- 5 représentants des syndicats professionnels d'employeurs ;
- 5 représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord.

La présidence du comité paritaire de pilotage échoit tous les 3 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collègue.

La présidence du comité paritaire de pilotage devra revenir au collègue qui n'occupe pas la présidence de la section édition de l'AFDAS et alternativement.

Les décisions du comité de pilotage sont prises à la majorité.

La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges de ladite commission.

La CPNE examine, aux échéances qu'elle a fixées, les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions, les orientations et les priorités fixées par la CPNE en matière de formation professionnelle sont communiqués à l'organisme paritaire agréé de l'édition pour contribuer à la détermination des priorités et critères de prise en charge. Ces résultats sont à la disposition des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel.

Les parties signataires du présent accord confient à l'AFDAS la gestion des travaux de l'observatoire, suivant les orientations et instructions de la CPNE.

Financement de l'observatoire

Article 3

En vigueur étendu

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une partie des contributions versées à l'AFDAS, et ce dans les conditions définies à l'article R. 6332-36 (II, 3o), du code du travail par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses de l'observatoire et sans que ce financement puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions ;
- ainsi que des subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités locales, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toute autre structure nationale, européenne ou internationale ;
- et, de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).

Titre II Diagnostics des entreprises

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'AFDAS peut « prendre en charge les coûts des diagnostics des TPE, petites et moyennes entreprises ».

Les parties signataires souhaitent encourager l'optimisation des capacités de gestion économiques et sociales des TPE et PME dans le cadre d'un accompagnement par un prestataire externe.

Le financement de ces prestations sera assuré sur le budget « frais de mission » de l'AFDAS selon les modalités retenues par son conseil d'administration.

Titre III Contrat de professionnalisation

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, avec pour objectif l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'une qualification qui doit être :

- soit enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- soit reconnu dans les classifications de la convention collective de l'édition ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Il s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion.

Principes

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est basé sur les principes suivants :

- l'élaboration du parcours de formation en fonction des connaissances et particularités des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;

- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois, soit un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, la durée de la phase durant laquelle les actions de professionnalisation sont mises en œuvre est comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la qualification suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée du contrat à durée déterminée ou la phase de professionnalisation, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, peut être portée à 24 mois pour les personnes qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'édition. Dans ce cas, le nombre d'heures de formation ne pourra être inférieur à 150 par an.

La durée du contrat peut être de 24 mois pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés et aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion.

La durée du contrat peut également être portée à 24 mois pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Participation de l'AFDAS au contrat de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu de la situation de l'emploi dans le secteur de l'édition et des besoins exprimés par les différentes entreprises, le contrat de professionnalisation préparant aux qualifications professionnelles reconnues dans la convention collective nationale de l'édition donnera lieu, en priorité, à une participation financière de l'AFDAS.

Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-13 du code du travail ainsi que les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail égale ou supérieure à 6 mois.

L'AFDAS assure la continuité de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation qui serait rompu avec l'entreprise dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Durée des actions de formation

Article 5

En vigueur étendu

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation seront d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de la phase de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Elle pourra être supérieure à 25 %, sans dépasser 50 % de la durée du contrat pour les contrats entrant dans le cadre des trois derniers alinéas de l'article 3 du présent titre.

Les actions de formation peuvent s'effectuer tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail, qui prévoient que les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1^{er})

Tutorat

Article 6

En vigueur étendu

Chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation sera suivi par un tuteur choisi parmi les membres de l'encadrement de l'entreprise.

Le tuteur doit être volontaire, justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur déterminera avec l'employeur, après évaluation du salarié, les actions de formation nécessaires ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de celles-ci. Il veillera au bon déroulement du contrat, suivra et évaluera périodiquement la progression du salarié, tant dans l'exercice du travail qui lui est attribué que dans le déroulement de sa formation. Il s'assurera de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves de certification.

Un examen de l'adéquation du programme de formation aux acquis professionnels du salarié résultant de son expérience professionnelle est effectué par le tuteur dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat. En cas d'inadéquation constatée, l'employeur et le titulaire peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation, sous réserve d'un éventuel accord de prise en charge de l'AFDAS.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient au préalable d'une préparation, incluant une formation.

Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

L'AFDAS prendra en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret et selon les conditions décidées par son conseil d'administration sur proposition de la branche, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 45 ans et plus.

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération égale à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans inclus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat général ou professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de la classification de leur emploi sans que ce montant puisse être inférieur au Smic.

Dans l'hypothèse d'un Smic supérieur au minimum prévu par la convention collective, la base de calcul la plus favorable s'appliquera.

Participation de l'AFDAS

Article 8

En vigueur étendu

L'AFDAS participe aux coûts pédagogiques des différentes actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation ainsi qu'aux frais induits (déplacements, défraiements) sur la base d'un plafond horaire de 15 € à la date de signature du présent accord. Ce taux est susceptible d'être modulé par le conseil paritaire de la branche sur proposition de la CPNE.

Information et consultation des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux

Article 9

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats, et en particulier sur :
 - les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
 - les informations données aux titulaires du contrat sur l'organisation et les activités de l'entreprise ;
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
 - les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
 - les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et d'évaluation.

Cette information-consultation s'effectue lors des réunions d'information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel consacrées au plan annuel de formation de l'entreprise.

Préparation opérationnelle à l'emploi

Article 10

En vigueur étendu

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. A l'issue de sa formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'employeur est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par Pôle emploi. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) et l'AFDAS peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise d'édition, en concertation avec l'AFDAS et Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Titre IV Période de professionnalisation

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles ont pour objet d'adapter leur qualification à l'évolution des technologies, des organisations et de leur poste de travail.

Ces périodes de professionnalisation doivent permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un CQP ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE ;
- de participer à une action de validation des acquis de l'expérience.

Contenu

Article 2

En vigueur étendu

Une période de professionnalisation comprend nécessairement les phases suivantes :

- un choix des parcours de formation effectué par l'employeur et le bénéficiaire en fonction des connaissances et des expériences de ce dernier ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut donner lieu, préalablement ou postérieurement à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail.

Publics prioritaires

Article 3

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation s'adressent prioritairement :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de plus de 55 ans concernés par les accords ou les plans d'action en faveur des salariés âgés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail ;

- aux salariés des premiers niveaux de qualification ;
- aux salariés reprenant une activité après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- aux personnes qui acceptent une mobilité professionnelle impliquant une évolution importante de leurs compétences.

Actions prioritaires

Article 4

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'édition ;
- soit une qualification ouvrant droit à un CQP.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences ;
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

Durée et modalités

Article 5

En vigueur étendu

La durée de la période de professionnalisation, la détermination des temps de travail, des temps de la formation et, éventuellement, le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail sont définis d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en fonction de l'objectif poursuivi, sous réserve des dispositions légales suivantes :

- la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élevé, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :
- à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Rémunération du salarié

Article 6

En vigueur étendu

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation, liées à la période de professionnalisation, sont mises en œuvre prioritairement pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- soit à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L. 6321-10 du code du travail, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Conditions de mise en œuvre

Article 7

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, prévu au titre VI, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. Ces engagements sont liés, d'une part, au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation et, d'autre part, aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé et également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration).

A défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

Le pourcentage des salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Financement par l'AFDAS

Article 8

En vigueur étendu

L'AFDAS assure en priorité le financement des actions définies à l'article 4 du présent titre.

Le plafond du taux horaire est fixé à 35 €. Il pourra être modulé par l'AFDAS, sur proposition de la CPNE.

Ce taux couvre le coût pédagogique et les frais annexes.

Titre V Plan de formation

Principes

Article 1er

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens professionnels.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNE en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes (IRP) sont informées et consultées sur le plan de formation, dans les conditions prévues par la loi, étant rappelé qu'en l'état actuel la loi fixe une périodicité et un principe de deux réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation ;

- qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation de contribuer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise ou son représentant communie, 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Information des salariés

Article 2

En vigueur étendu

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de formation de contribuer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitées, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 et distinguent :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Caractéristiques

Article 3

En vigueur étendu

Le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 6321-1 du code du travail).

a) Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail.

b) Les actions de développement des compétences du salarié.

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables.

Ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail).

Les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération, mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;

- engagement par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements ainsi qu'aux évaluations, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accès à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire. Celle-ci, si elle existe, sera formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait que, à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent si celui-ci est pourvu.

Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond de 80 heures (ou 5 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail), suivant les modalités prévues par la loi.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article, ce maintien tient compte de la rémunération brute mensuelle à la date de départ de l'action de formation.

Titre VI Droit individuel à la formation (DIF)

En vigueur étendu

Le DIF est un outil de développement des compétences, de mobilité et d'évolution professionnelle. Il permet à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur et dans les limites de la loi, afin qu'il devienne acteur de sa formation et de son évolution professionnelle.

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 7 mai 2005, les salariés employés à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant 1 an d'ancienneté, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel et les TAD, cette durée est calculée pro rata temporis. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte dans le calcul du droit à DIF.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également de ce droit après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non pendant les 12 derniers mois dans l'entreprise. La durée de ce droit est calculée pro rata temporis.

Pour les contrats à durée indéterminée conclus ou rompus en cours d'année, la durée est calculée pro rata temporis.

La valeur du droit individuel à la formation reste plafonnée à 120 heures. Pour les salariés à temps complet, ce plafond s'exerce dans la limite de 6 ans.

A partir de l'année 2012, l'année civile est choisie comme période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Ce droit permet au salarié de bénéficier, à son initiative, d'actions de formation professionnelle.

Ces formations se déroulent en dehors du temps de travail.

Toutefois, afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident qu'un accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié peut prévoir que les heures liées au DIF se réalisent en tout ou en partie pendant le temps de travail.

Publics et actions prioritaires

Article 3

En vigueur étendu

a) Publics prioritaires

Conformément aux articles L. 6313-3, L. 6314-1 et L. 6323-6 du code du travail, sont prioritaires, au titre du DIF, les publics bénéficiant d'actions de formation ayant pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une classification professionnelle reconnue dans la convention collective ;
- la promotion, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles ;
- des actions spécifiques visant une reprise d'activité professionnelle des femmes après un congé de maternité ou des hommes et des femmes après un congé parental ;
- des actions spécifiques aux salariés de plus de 55 ans concernés par les accords ou les plans d'action en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

b) Actions prioritaires

La CPNE examine régulièrement et révisé, le cas échéant, la liste des actions qu'elle a jugées prioritaires et les communique à l'instance concernée au sein de l'AFDAS.

Modalités de mise en œuvre

Article 4

En vigueur étendu

Le salarié souhaitant exercer son droit individuel à la formation doit adresser sa demande, par écrit, à son employeur en respectant un délai de 3 mois avant la date de début de l'action de formation envisagée. Il indique dans cette demande :

- l'intitulé de l'action de formation ;
- ses dates de réalisation ;
- son coût pédagogique prévisionnel ;
- l'organisme susceptible de la dispenser ;
- les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour exprimer au salarié son accord ou son désaccord sur cette demande. Passé ce délai, son absence de réponse vaut acceptation.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, le salarié peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de deux exercices ou périodes annuelles successives, le salarié pourra présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière de l'AFDAS en qualité d'OPACIF de la branche.

Dans le cadre d'une prise en charge par l'AFDAS, au titre du congé individuel de formation, de l'action de formation présentée par le salarié au titre de son droit individuel à la formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et suivants du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail. Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement sont décomptées alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

Une fois par an, l'employeur communique par écrit à chaque salarié, suivant les modalités qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (mention sur le bulletin de paie, bulletin spécifique remis annuellement, etc.).

Dispositions financières

Article 5

En vigueur étendu

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation sera pris en charge par l'AFDAS selon les modalités, pour les DIF prioritaires, définies par le conseil de la branche. Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ce financement ne concernera que les publics et actions de formation reconnus prioritaires au sens de l'article 3 du présent titre.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L. 6321-2 du code du travail, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent droit au maintien de la rémunération.

Mise en œuvre des conditions de portabilité du DIF

Article 6

En vigueur étendu

a) Avant la fin du préavis

En application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action est réalisée

pendant la durée du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Le salarié souhaitant exercer son droit individuel à la formation doit adresser sa demande à l'employeur dans les formes *et délais* (1) prévus à l'article 4 du titre V du présent accord.

La demande doit être présentée avant la fin du préavis.

Dans le cas d'un licenciement - sauf faute lourde - l'action peut être engagée ou peut se poursuivre après la cessation du contrat.

Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, l'action de formation est engagée directement avec l'AFDAS, dans les conditions visées au point 2 ci-après. (2)

b) Après la cessation du contrat de travail

En application des dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, de démission pour motif légitime ouvrant droit à l'assurance chômage, de rupture conventionnelle homologuée ou d'échéance à terme du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail est utilisée dans les conditions suivantes :

- lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 3 du présent titre. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché et la somme est imputée au titre du dispositif « professionnalisation » ;

- lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. Elle est imputée au titre du dispositif « professionnalisation ».

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

(1) Dans l'hypothèse où le troisième alinéa de l'article 6 a du titre VI ferait référence à l'article 4 du titre VI et non à l'article 4 du titre V qui n'existe pas dans l'accord, les mots : « et délais » y figurant sont exclus de l'extension en application des articles L. 6323-17 et L. 6323-19 du code du travail.

(Arrêté du 7 juin 2013-art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

Obligation d'information du salarié

Article 7

En vigueur étendu

D'une part, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation au titre de l'article L. 6323-17 du code du travail, c'est-à-dire le nombre d'heures acquises au titre du DIF et la possibilité pour le salarié d'en demander l'utilisation pendant le préavis. Le cas échéant, il sera également indiqué qu'en cas de mise en œuvre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'employeur verse à Pôle emploi une somme égale au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

D'autre part, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et désigne l'OPCA en charge d'assurer le versement de la somme correspondant aux droits acquis non utilisés par le salarié, à savoir celui dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. En cas d'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, ce montant est égal à zéro.

Titre VII Congé individuel de formation

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'existence du congé individuel de formation, qui permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise. L'objectif du congé individuel de formation est de permettre au salarié de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure.

Le dispositif du CIF est ouvert à tous les salariés, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat de travail, sous réserve d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, suivant les conditions prévues par les articles L. 6322-4 et suivants du code du travail.

Le CIF peut être réalisé entièrement hors temps de travail sous réserve qu'il soit d'une durée minimale de 120 heures.

Si le congé se déroule en totalité en dehors du temps de travail, l'employeur n'est pas obligatoirement informé du départ en formation du salarié. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié doit formuler sa demande auprès de l'AFDAS suivant les conditions définies par l'AFDAS en sa qualité d'OPACIF.

Pour les salariés titulaires de contrats à durée déterminée, le congé individuel de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Pour pouvoir bénéficier d'un CIF, le salarié en CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années ;

- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Les dépenses liées à la réalisation d'un congé individuel de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé à ce titre dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles doivent remplir en étant partie aux instances de l'AFDAS qui définissent les règles générales de prise en charge des dispositifs du congé individuel de formation.

Titre VIII Entretien professionnel, bilan de compétences, bilan d'étape professionnel

Principes

Article 1er

Le législateur a prévu un certain nombre de dispositifs visant à favoriser le déroulement et la progression des carrières des salariés : entretien professionnel, bilan de compétences, bilan d'étape professionnel. Ces dispositifs permettent aux salariés, avec leur employeur, d'anticiper leurs évolutions de carrière.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Entretien professionnel

Article 2

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans l'entreprise bénéficie, de préférence annuellement et au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Tout travailleur à domicile ayant totalisé, pendant 2 années consécutives, un minimum de 1 200 heures de travail, bénéficie dans les mêmes conditions d'un entretien professionnel.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié s'attacheront à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de l'emploi du salarié ou d'une évolution professionnelle future ainsi que les actions de formation nécessaires et souhaitées. Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail employant au moins 50 salariés, l'employeur doit organiser, pour chacun des salariés dans l'année qui suit son 45e anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il l'informe notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Bilan de compétences

Article 3

En vigueur étendu

L'objectif du bilan de compétences est de permettre au salarié d'analyser ses compétences et aptitudes, tant professionnelles que personnelles, dans le cadre d'un projet professionnel ou de formation.

Le salarié est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués sans l'accord de ce dernier.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences est organisé dans le cadre du plan de formation, sur proposition de l'employeur, ou à l'initiative du salarié dans le cadre du congé spécifique de bilan de compétences.

Lorsqu'il est inscrit et financé dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétences est réalisé avec l'accord du salarié.

Tout salarié a le droit de demander à son employeur un congé pour faire un bilan de compétences, sous réserve :

- pour les salariés en contrat à durée indéterminée, de justifier d'une activité salariée de 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise ;
- pour les salariés en contrat à durée déterminée, de justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié (CDI, CDD, intérim) au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. Le départ en congé est uniquement conditionné par l'accord de prise en charge financière de l'AFDAS et le congé de bilan de compétences doit débiter au plus tard 12 mois après la fin du premier CDD ;
- de ne pas avoir bénéficié d'un bilan de compétences au cours des 5 années précédant la demande.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié doit adresser par écrit à son employeur une demande d'autorisation d'absence dans un délai de 60 jours avant le début du congé de bilan de compétences. L'employeur doit formuler sa réponse par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Un report d'autorisation d'absence n'est possible que dans une limite de 6 mois, sous réserve que l'employeur en fournisse le motif.

Bilan d'étape professionnel

Article 4

En vigueur étendu

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

A partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, le bilan d'étape professionnel a pour objet de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Les conditions de mise en œuvre de ce bilan sont définies par un accord national interprofessionnel étendu prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les conditions d'application, dès lors qu'elles seront rendues obligatoires, seront communiquées au salarié lors de son embauche.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans, le bilan d'étape professionnel est également l'occasion d'envisager avec leur employeur les modalités d'une éventuelle transition vers la retraite, en prenant en compte, notamment, les besoins et les opportunités de tutorat dans l'entreprise.

Titre IX Apprentissage, validation des acquis de l'expérience (VAE), jury de VAE et d'examen, stages

Apprentissage

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers de l'édition s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail. La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. C'est dire que l'action du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti est fondamentale. Il en va de même pour les responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage et des tuteurs qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation ainsi que tous stagiaires en période d'application en entreprise.

C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier des jeunes sous contrat d'apprentissage.

Article 2

En vigueur étendu

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle d'obtenir un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de l'édition, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles ou que ce certificat de qualification soit établi par la CPNE. (1)

La négociation triennale de branche portant sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés concerne la validation des acquis de l'expérience pour les points suivants :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés de l'édition portant sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre par la branche en vue de l'obtention d'une qualification soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue par les classifications de la convention collective nationale de l'édition, soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'édition ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de prise en charge par l'AFDAS des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Stages et emploi des jeunes

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Jury de VAE et d'examen

Article 4

En vigueur étendu

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation. Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 sont couvertes par l'AFDAS selon des modalités et conditions de prise en charge validées par son conseil d'administration.

Titre X Négociation triennale, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Au moins tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés et le syndicat national de l'édition se réunissent pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette réunion est l'occasion de faire un bilan approfondi de l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les femmes comme pour les hommes.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de l'édition pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la dimension de l'égalité.

Négociation triennale de branche

Article 1er

En vigueur étendu

A partir des éléments chiffrés délivrés par les enquêtes de branche et des études complémentaires commandées par l'observatoire des métiers et des qualifications, la négociation triennale de branche porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquences, dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche et notamment, sans que cela soit exhaustif, la formation initiale, l'ancienneté dans la branche, l'âge des salariés.

Titre XI Obligation d'information des salariés

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation continue tout au long de la vie doit permettre à chaque salarié de progresser au cours de sa vie professionnelle. Cela passe, notamment, par la reconnaissance des actions de formation que chaque salarié a, sous diverses formes, suivies durant son parcours professionnel afin, par exemple, de pouvoir effectuer un bilan de compétences ou entamer un processus de validation des acquis de l'expérience.

Il convient à cette fin que soient fournis au salarié des éléments tangibles attestant de ce parcours de formation.

Attestation de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères d'imputabilité (objectifs, nature et durée de l'action, résultats de l'évaluation des acquis de la formation) définis par le législateur.

Ces actions de formation, mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail, sont réalisées conformément au programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. A l'issue de la formation, l'organisme de formation prestataire doit délivrer au stagiaire une attestation reprenant les critères d'imputabilité définis ci-avant.

De la même façon, lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire, à l'issue de la formation, l'attestation prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail.

Récapitulatif annuel

Article 2

En vigueur étendu

Pour les actions de formation à l'initiative de l'employeur et entrant dans le cadre du plan de formation, il est rappelé qu'un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation réalisées et des versements de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie, en application des dispositions de l'article D. 6321-10 du code du travail.

Titre XII Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Institutions représentatives du personnel

Article 1er

En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel (IRP) qui doivent être consultées en matière de formation professionnelle sont :

- les délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en application des dispositions de l'article L. 2313-8 du code du travail ;
- la délégation unique du personnel ou le comité d'entreprise dans les entreprises de 50 à 199 salariés ;

- le comité d'entreprise ou le comité d'établissement dans les entreprises de 200 salariés et plus.

Champ d'intervention des IRP en matière de formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

L'institution représentative du personnel compétente formule toute proposition de nature à améliorer les conditions d'accès et la mise en œuvre des actions de formation pour les salariés de l'entreprise.

Elle intervient notamment dans les domaines ci-après, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier suivant les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail.

a) Orientations de la formation professionnelle, plan de formation et mise en œuvre

L'IRP compétente est obligatoirement consultée sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

L'IRP compétente donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir, qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 1er du titre IV du présent accord.

L'IRP compétente est également consultée sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

b) Contrats de professionnalisation

L'IRP compétente est consultée et les délégués syndicaux, s'il y en a, sont informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-57 du code du travail.

c) Commission de formation

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit favoriser l'information des salariés de l'entreprise sur la formation ainsi que l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires rappellent que des commissions de formation doivent être constituées dans les entreprises comportant au moins 200 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble des sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

Titre XIII Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 10 salariés

Situation des entreprises de moins de 10 salariés

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu des difficultés particulières que pourront rencontrer les entreprises de moins de 10 salariés, du fait notamment de leur effectif, pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les mesures particulières définies ci-dessous ont été arrêtées.

Financement prioritaire de l'AFDAS

Article 2

En vigueur étendu

L'AFDAS financera prioritairement pour les entreprises concernées par le présent titre :

- des actions de formation incluses dans un contrat de professionnalisation définies au titre II ;
- des actions de formation incluses dans une période de professionnalisation concernant les publics prioritaires de ces actions définies au titre III.

Un effort contributif important d'information doit être consacré à l'attention des dirigeants des entreprises de moins de 10 salariés sur les nouveaux dispositifs de la formation professionnelle financés par l'AFDAS.

Mutualisation des fonds collectés

Article 3

En vigueur étendu

Les sommes versées à l'AFDAS, pour les entreprises de moins de 10 salariés, seront mutualisées afin d'assurer un meilleur financement aux actions définies à l'article 2 du présent titre.

La partie de ces sommes correspondant au plan de formation ne peut pas être appelée par les entreprises d'au moins 10 salariés. Au contraire, les entreprises de moins de 10 salariés peuvent bénéficier, au titre du plan de formation, des sommes versées par l'ensemble des entreprises de la branche, selon le principe de la fongibilité asymétrique.

Titre XIV Dispositions financières

Contribution au titre du financement du FPSPP

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche contribuent au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) suivant un pourcentage fixé chaque année par décret, correspondant à un taux variant de 5 % à 13 % du montant de leur obligation au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est reversée chaque année par l'AFDAS au FPSPP.

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;

- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Pour les contributions versées obligatoirement à l'Afdas, OPCA et OPACIF de la branche, les taux indiqués aux articles ci-après incluent la contribution au financement du FPSPP.

Entreprises d'au moins 10 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, une contribution minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Les employeurs de 10 à moins de 20 salariés sont exonérés des versements légaux ou conventionnels qui leur sont applicables dans les conditions de l'article L. 6331-14 du code du travail.

Ces entreprises doivent effectuer à l'AFDAS, OPCA et OPACIF de la branche un versement correspondant au minimum :

- à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence pour assurer le financement, selon les priorités énoncées dans le présent accord ;
- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formations reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- le financement du FPSPP ;
- pour les entreprises de plus de 20 salariés, à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AFDAS pour assurer le financement des congés individuels de formation, actions de validation des acquis de l'expérience et congés bilans de compétences, ainsi que le financement du FPSPP.

Le montant destiné au financement du FPSPP dans les conditions définies à l'article 1er du présent titre est calculé sur la participation au titre du plan de formation de 0,90 %.

Ces entreprises doivent financer des actions de formation pour le solde du plan de formation au minimum à hauteur de 0,90 %, déduction faite du versement destiné au financement du FPSPP prévu ci-dessus. Elles peuvent, à titre volontaire, verser à l'Afdas, l'OPCA de branche, tout ou partie de ce solde de 0,90 % au titre du plan de formation.

Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, une contribution minimale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est versée en totalité à l'AFDAS.

Ce versement est affecté au financement, selon les priorités définies par le présent accord :

- à concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence ;
- au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis ;
- au financement du FPSPP ;
- à concurrence du solde :
- au financement des actions de formations mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- au financement des actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
- au financement de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée aux salariés pendant les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, au financement des actions et des moyens imputables au titre de la formation professionnelle ;
- au financement du FPSPP.

Contribution quel que soit l'effectif

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des CDD au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Titre XV Durée - Dépôt - Suivi - Révision - Dénonciation

Durée. - Dépôt

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de son extension. Il sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Suivi

Article 2

En vigueur étendu

En cohérence avec le titre IX, les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans, lors de la négociation triennale de branche, afin de faire un bilan sur l'application de cet accord et d'envisager d'éventuelles modifications.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de

la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, elles seront maintenues ;

- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

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

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Annexe

En vigueur étendu

Rappel des dispositions légales au 1er janvier 2012 sur la répartition des contributions

(En pourcentage.)

| Effectif de l'entreprise | Contribution | Taux |
|---------------------------------------|-----------------------------------|------|
| Moins de 10 salariés | Professionalisation | 0,15 |
| | Plan de formation | 0,40 |
| | Congé individuel de formation | |
| De 10 salariés à moins de 20 salariés | Professionalisation | 0,15 |
| | Plan de formation | 0,90 |
| | Congé individuel de formation | |
| Plus de 20 salariés | Professionalisation | 0,50 |
| | Plan de formation | 0,90 |
| | Congé individuel de formation | 0,20 |
| Quel que soit l'effectif | Congé individuel de formation CDD | 1 |

Accord du 24 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SNE. |
| Organisations de salariés | CFDT Livre ; SNPELAC CFTC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT ; SNELD CFE-CGC ; FFSCEGA CFTC ; SNPEP FO ; FCC CFE-CGC. |

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils constituent des atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Cela a conduit les négociateurs de l'édition à considérer que le cadre de toutes les négociations, quel qu'en soit le thème, doit intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'objectif de supprimer toute discrimination directe ou indirecte.

Dans un premier temps, les partenaires sociaux de l'édition ont constitué un groupe de travail pour identifier les bonnes pratiques et les incitations à développer pour rendre effectif l'objectif d'égalité et de mixité dans les domaines suivants :

- le recrutement et la mixité professionnelle ;
- la rémunération ;
- l'évolution professionnelle ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle.

Cette étape préalable a conduit à l'élaboration du présent accord qui s'inscrit dans le prolongement des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes qui ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Dans le rapport de branche sur l'égalité entre les femmes et les hommes remis par le SNE, il apparaît que les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'édition. Mais si les femmes représentent en moyenne 72 % des effectifs de la branche, particulièrement dans le cœur de métier, le croisement des indicateurs « âge, classification, fonction, filière métier » montre la persistance d'écarts salariaux défavorables aux femmes sur certaines fonctions. Les partenaires sociaux de l'édition sont donc convaincus que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des

chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de l'édition rappellent la nécessité :

- de former les dirigeants et leurs collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité ;
- de communiquer auprès de l'ensemble des salariés leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité. Les partenaires sociaux ayant pour souci permanent de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux estiment indispensable cet engagement conjoint. La branche de l'édition joue un rôle culturel et éducatif incontournable, dans la formation initiale et continue et dans la transmission des savoirs. Son engagement en faveur de l'égalité entre les sexes peut contribuer à faire disparaître les idées et comportements sexistes et autres stéréotypes culturels qui peuvent être à l'origine d'inégalités entre les femmes et les hommes ;
- d'apporter une attention soutenue aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche ;
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient, et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les partenaires sociaux rappellent en particulier :

- qu'aucun salarié ne peut être écarté en raison de son sexe d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux de l'édition ont identifié, suivant les différents domaines liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une série de moyens à mettre en œuvre dans le but d'éliminer les discriminations de genre au sein des entreprises de la branche, concernant les quatre domaines d'action énoncés précédemment.

D'une part, les partenaires sociaux de l'édition s'engagent à continuer de travailler sur un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au niveau de la branche, permettant une meilleure identification des causes et des effets des différents types de discrimination constatées dans les entreprises. Le diagnostic de branche par filières professionnelles sera renforcé et les outils nécessaires mis en place pour mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes par métiers.

D'autre part, le présent accord constitue le fil conducteur des actions concrètes à mener au sein des entreprises d'édition pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1. Objectifs de progrès et moyens à mettre en œuvre dans la branche de l'édition pour atteindre et maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche de l'édition, pour chaque domaine d'action pertinent, a retenu un objectif et définit les moyens pouvant être mis en œuvre pour l'atteindre. Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords et des plans d'action engagés à leur niveau, en fonction des constats et des diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel.

En vigueur étendu

1.1. Développer la mixité professionnelle

Objectif

Par développement de la mixité professionnelle, il faut entendre la promotion de l'accès des femmes et des hommes aux mêmes fonctions, notamment dans les fonctions d'encadrement, ce qui implique de veiller à ce que la mixité soit un objectif à atteindre dans toutes les filières métiers et à tous les niveaux de fonctions et responsabilités. Pour favoriser cette mixité, le recrutement apparaît comme une phase déterminante dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle, la diversité et la mixité des métiers.

Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif, dans le cadre de bonnes pratiques

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel.

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes, en se limitant à la seule recherche de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle.

Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille ou l'état de grossesse (art. L. 1132-1 du code du travail).

Toute question spécifique posée uniquement aux femmes (projet de maternité, charges familiales ...) doit être proscrite.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'employeur fait appel au concours de cabinets de recrutement externe, il veille au respect de l'application de ces principes.

1.2. Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Objectif

Les partenaires sociaux entendent promouvoir le respect du principe essentiel de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Il est ainsi rappelé que la loi définit des travaux de même valeur comme étant ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, ainsi que de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
- prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, constatés notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ; les entreprises peuvent s'inspirer de solutions pratiques mises en œuvre dans ce domaine telles que :
- la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes ;
- la mise en place d'une grille de minima d'entreprise, revalorisée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et tenant compte de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire ;

- veiller à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement ;
- veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations. Pour ce faire, il convient de mettre en place pour des fonctions identiques un suivi de l'évolution des salaires à temps plein et à temps partiel ;
- optimiser l'utilisation des documents et éléments remis aux interlocuteurs sociaux, afin d'assurer un suivi régulier et cohérent des indicateurs d'égalité salariale ;
- appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, de paternité, d'adoption.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard que la rémunération de ces salariés doit être majorée, à l'issue de leurs congés spécifiques, des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée de leur congé, par les autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Cette garantie d'évolution salariale peut être étendue aux salariés concernés par un congé parental d'éducation.

1.3. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée

Objectif

Les partenaires sociaux entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et obligations familiales entre les femmes et les hommes.

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit essentiellement de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales.

Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- faciliter la mixité des responsabilités familiales et, pour ce faire, mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité ; les entreprises d'édition sont incitées à compléter les indemnités journalières prévues par l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale, de sorte que l'intégralité de la rémunération des bénéficiaires du congé de paternité soit maintenue pendant toute la durée du congé. Les entreprises sont également incitées à accorder une durée de congé plus longue que celle prévue par la loi ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ;
- favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- garantir les mêmes droits à formation pour les salarié(e)s à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation d'un stage ;
- redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail, lors d'un passage à temps partiel ;
- utiliser les dispositifs existants en matière d'ARTT dans les entreprises, et les réorienter, le cas échéant, pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée ;
- recueillir l'accord préalable des salariés en congé parental ou de maternité pour leur permettre l'accès aux informations relatives à la vie de l'entreprise durant leurs congés, par la communication de leurs coordonnées électroniques ;
- favoriser la continuité de la couverture complémentaire santé pour les salariés concernés par des congés liés à la maternité ou à la paternité ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade...) ;
- favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de communication (visioconférence...) pour réduire les contraintes liées aux temps de transport ;
- sensibiliser l'encadrement à la gestion du temps des équipes pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ;
- au retour des congés de maternité ou parentaux de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer son projet professionnel, ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière.

A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (art. L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux ont identifié un certain nombre de bonnes pratiques appliquées dans des entreprises d'édition :

- congé enfant malade rémunéré ;
- autorisation d'absence, avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin d'assister aux trois visites prénatales obligatoires ;
- aménagement d'horaires pour parents d'enfants de moins de 3 ans ;
- mise en place du télétravail sur une durée déterminée pour des salariés de plus de 55 ans à raison de 1 jour par semaine, pour les salariés confrontés à une situation personnelle exceptionnelle (maladie ou maternité), pour les salariés en situation de handicap, pour les salariés confrontés à une inaptitude temporaire ;
- accès facilité au temps partiel choisi à l'issue d'un congé parental, ou pour tout parent d'un enfant de moins de 6 ans ;
- entretien obligatoire lors de toute prise de temps partiel pour adapter la charge de travail ;
- octroi de trois jours de formation au retour d'un congé parental ou de maternité ;
- entretien professionnel au départ en congé parental et, pour le congé parental partiel, évaluation de la charge de travail ;
- facilitation du retour au temps plein pour les congés parentaux à temps partiel. A cette fin, le recours au temps partiel peut être défini pour une durée déterminée ;
- application des augmentations générales aux salarié(e)s revenant de congé parental à temps plein.

1.4. Egalité professionnelle et évolution professionnelle

Objectif

Les partenaires sociaux entendent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions de l'entreprise, y compris les fonctions d'encadrement et de direction.

Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- veiller à ce que les absences pour congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel ne fassent pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences des intéressés ;
- ouvrir aux femmes et aux hommes, à compétences égales, les mêmes postes à tous les niveaux hiérarchiques ;
- assurer la parité dans les fonctions d'encadrement et de direction. A cette fin, le taux d'encadrement des femmes (nombre de femmes occupant des fonctions de managers sur le total des fonctions managériales de l'entreprise) est un indicateur dont le suivi est pertinent ;

- mettre en place les outils de gestion de carrière et de formation permettant d'assurer la promotion professionnelle des femmes.

2. Suivi de l'égalité professionnelle au sein de la branche de l'édition

Le suivi des objectifs et moyens effectivement mis en œuvre est assuré au moyen du rapport annuel de branche et des indicateurs pertinents négociés qu'il contient.

Il importe en conséquence que les responsables RH et/ou les directions des entreprises de la branche participent effectivement à l'élaboration de ce rapport à travers l'enquête annuelle qui leur est adressée par le SNE. Le rapport annuel de branche permet de mesurer notamment :

- la structure des qualifications professionnelles par sexe et la mixité professionnelle au sein des métiers ;
- l'accès aux dispositifs permettant aux salariés de concilier la vie professionnelle et la vie familiale (congés parentaux, etc.) ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'égalité salariale.

3. Mise en œuvre d'une méthodologie de progrès dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche propose une méthode permettant de faire progresser, par la négociation dans les entreprises, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Définition de la méthode

a) Mise en place d'outils nécessaires pour mesurer les écarts de situation au sein de l'entreprise. Il s'agit d'indicateurs précis et, notamment, ceux figurant dans le rapport de branche. Ces indicateurs doivent permettre aux entreprises de disposer des informations nécessaires pour identifier les axes de progrès pertinents.

Ils faciliteront ainsi la détermination :

b) De domaines d'action. A la date de la signature du présent accord, les textes en vigueur relatifs aux négociations sur le sujet dans les entreprises proposent huit domaines : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;

c) D'objectifs pour chacun d'eux ;

d) De mesures concrètes ;

e) D'un dispositif de suivi à partir des indicateurs sélectionnés.

Dans ce cadre, l'entreprise soumise à l'obligation de négocier devra déterminer au moins trois domaines d'action pour celles employant 50 à 300 salariés et quatre domaines d'action pour les plus de 300 salariés à choisir parmi les mieux adaptés à sa propre situation.

4. Rappel des règles légales récentes applicables aux entreprises en matière d'égalité professionnelle

Il s'agit notamment de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, dont le volet consacré à l'égalité professionnelle fait obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés de négocier et conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle, à défaut d'avoir engagé un plan d'action ;

- le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 précise le contenu de l'accord ou du plan d'actions : l'accord ou le plan d'actions doit prévoir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins deux domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés et d'au moins trois domaines pour celles de 300 salariés et plus, parmi les suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;

- le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 relatif au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle institue un « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Ce contrat s'adresse aux entreprises, sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes ;

- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (art. 6). La loi crée deux nouvelles obligations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises, à partir du 1er janvier 2013 :

- à compter du 1er janvier 2013, les entreprises d'au moins 300 salariés qui n'auront pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devront attester de ce défaut d'accord dans un procès-verbal de désaccord (art. L. 2242-5-1 du code du travail) ;

- les plans d'action sur l'égalité hommes-femmes mis en œuvre à compter du 1er janvier 2013 doivent être transmis à l'autorité administrative (art. L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail). Cette obligation concerne toutes les entreprises de 50 salariés et plus.

Des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent figurer :

- au rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47 et R. 2323-8 et suivants du code du travail) ;

- au rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus (art. L. 2323-57 et R. 2323-12 et suivants du code du travail).

Le plan d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes élaboré par l'employeur doit être intégré dans ces rapports.

- le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret augmente le nombre minimum de domaines d'action qui doivent être pris en compte dans les accords collectifs et les plans d'action.

Pour les entreprises de 50 à 300 salariés, ce nombre passe de deux à trois et pour les entreprises de plus de 300 salariés, ce nombre passe de trois à quatre.

Le décret rend obligatoire la rémunération parmi les domaines d'actions devant figurer dans les accords et plans d'action.

Les plans d'action doivent être déposés auprès de l'autorité administrative. Le décret précise que ce dépôt a lieu auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

5. Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de

la branche de l'édition. En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant du 27 novembre 2013 relatif au champ d'application

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le SNE, |
| Organisations de salariés | La CFDT Livre ; Le SNPCA CFE-CGC ; Le SNPELAC CFTC ; La FEC FO ; La F3C CFDT ; Le SNELD CFE-CGC ; La FFSCEGA CFTC ; Le SNPEP FO, |

En vigueur étendu

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale de l'édition.

Par avenant du 2 octobre 1995 à la convention collective de l'édition du 6 janvier 1994, un régime de retraite individualisée des cadres a été mis en place pour la branche.

Ce régime est inscrit à l'annexe III, titre II, D, article 5, e, de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

Il convient de préciser la notion de « cadres », telle que conçue dès la signature de l'avenant du 2 octobre 1995.

La référence aux « cadres » au sens de ce régime renvoie aux ingénieurs, cadres et dirigeants affiliés au régime général, c'est-à-dire au champ d'application défini par l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Avenant n° 11 du 28 novembre 2013 relatif à la retraite complémentaire des cadres

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SNE. |
| Organisations de salariés | CFDT Livre ; SNPCA CFE-CGC ; SNPELAC CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT ; SNELD CFE-CGC ; FFSCEGA CFTC ; SNPEP FO. |

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale de l'édition.

Il a pour objet de modifier certaines des dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale pour étendre le bénéfice du régime de retraite individualisée des cadres prévu à l'annexe III, titre II, D, article 5, e.

Les parties signataires du présent accord ont donc adopté les modifications suivantes à la convention collective de l'édition du 14 janvier 2000.

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe III, titre II, D, article 5 en son e est modifiée comme suit :

« e) Retraite individualisée

Les cadres bénéficient d'une retraite individualisée gérée par l'institution choisie par la commission paritaire pour ce régime de retraite.

Ce régime supplémentaire de retraite repose sur le principe de la solidarité intergénérationnelle. Il bénéficie aux cadres relevant des catégories C3, C4 et C5 depuis le 1er janvier 1996 dans les conditions prévues par l'avenant n° 3 du 2 octobre 1995.

A compter du 1er janvier 2013, ce régime est étendu aux cadres relevant des catégories C1 et C2. La référence aux « cadres » renvoie à la notion de cadres au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est à cet égard précisé que les dispositions du présent avenant se substituent automatiquement, à compter du 1er janvier 2012, aux décisions unilatérales et aux projets d'accords ratifiés conclus en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui seraient en vigueur à cette date et qui porteraient sur le même objet, à savoir l'extension du champ d'application du régime de retraite aux cadres non encore couverts. »

Il est également rappelé que les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'édition sont tenues d'adhérer à l'organisme désigné par la commission paritaire et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Quant aux entreprises qui, au 1er janvier 2012, ont déjà mis en place, par accord collectif, un régime de retraite supplémentaire individualisée de même nature que le régime de branche, elles doivent adapter les stipulations de leur accord pour se conformer aux présentes dispositions.

Toutefois, par dérogation, les entreprises qui, au 1er janvier 2012, ont déjà mis en place un régime de retraite supplémentaire individualisée de même nature comportant, à cette date, des niveaux de cotisation et de prestations au moins aussi favorables ne sont pas tenues de mettre en place le régime de branche et de rejoindre l'organisme désigné ; en revanche, si le régime institué par accord collectif cessait de produire ses effets [Proposition : « et/ ou si le contrat d'assurance était résilié »] pour quelque raison que ce soit, l'entreprise serait alors tenue de souscrire les garanties du présent régime de branche auprès de l'organisme désigné.

Les cotisations annuelles sont de 1 % pour les cadres de catégorie C1, 1,5 % pour les cadres de catégorie C2, 2 % pour les cadres de catégorie C3, 2,5 % pour les cadres de catégorie C4 et 3 % pour les cadres de catégorie C5.

Les cotisations sont assises sur la tranche B de leurs appointements et réparties : 90 % employeur et 10 % salarié.

(En pourcentage.)

| Catégorie | Tranche B | |
|-----------|-----------|---------|
| | Employeur | Salarié |
| C1 | 0,90 | 0,10 |
| C2 | 1,35 | 0,15 |
| C3 | 1,80 | 0,20 |
| C4 | 2,25 | 0,25 |
| C5 | 2,70 | 0,30 |

Au cas où ces dispositions seraient étendues à d'autres catégories de salariés ou en cas d'augmentation du taux de cotisation, la base de répartition des cotisations est garantie au minimum à 60 % employeur et 40 % salarié, d'une part pour les nouvelles catégories de bénéficiaires, d'autre part pour la fraction complémentaire de cotisation. »

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 12 du 7 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2014

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le SNE, |
| Organisations de salariés | La CFDT Livre ; Le SNPACA CGC ; Le SNPELAC CFTC ; La FEC FO ; La F3C CFDT ; Le SNELD CGC ; La FFSEGA CFTC ; Le SNPEP FO, |

En vigueur étendu

Après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

Barèmes de salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe I au présent accord. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés. La revalorisation interviendra au 1er février 2014.

Autres dispositions

Article 2

En vigueur étendu

1. Le barème des salaires minima avant 3 mois est supprimé.

Cette suppression s'effectuera en trois fois et sur 3 ans au plus tard, pour permettre une mise en conformité progressive des entreprises. Comme indiqué dans l'annexe II au présent avenant, les valeurs de la grille avant 3 mois seront majorées chaque année pour atteindre le niveau de la grille après 3 mois. La première étape intervient au 1er février 2014, la deuxième en 2015 et la troisième au plus tard au 1er février 2016. Les valeurs de la grille avant 3 mois, majorées chaque année, serviront exclusivement au calcul d'avantages sous forme de primes.

2. Les parties conviennent que la suppression de la grille avant 3 mois implique d'adapter la rédaction de l'article 4 de l'annexe IV sur le calcul des frais d'atelier des travailleurs à domicile, afin d'assurer la cohérence avec la nouvelle grille des salaires minima visée à l'annexe I.

En conséquence, l'alinéa 1 de l'article 4 de l'annexe IV est remplacé par ce qui suit :

« Les frais d'atelier sont calculés sur la base du minimum mensuel E9 divisé par 152. Pour tous travaux à domicile, il est attribué par heure de travail 5 % de frais professionnels calculés sur cette base. Ce taux est porté à 7 % lorsque les travaux confiés impliquent l'utilisation d'un micro-ordinateur et lorsque le travailleur à domicile prend à sa charge les frais liés à cet équipement (matériel, logiciels et consommables). »

Le barème avant 3 mois en cours de suppression ne peut en aucun cas servir au calcul des frais d'atelier qui sont, dès le 1er février 2014, calculés sur la base du minimum mensuel E9 mentionné dans la grille des minima de l'annexe I, divisé par 152.

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des salaires minima mensuels au 1er février 2014 avec minimum d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---------------------------------|---------------------------------|--|---|---|
| E4 | 1 445 | 1 452 | 1 496 | 1 532 | 1 568 |
| E5 | 1 448 | 1 455 | 1 499 | 1 535 | 1 571 |
| E6 | 1 454 | 1 461 | 1 505 | 1 541 | 1 578 |
| E7 | 1 470 | 1 478 | 1 522 | 1 559 | 1 596 |
| E8 | 1 492 | 1 500 | 1 545 | 1 583 | 1 620 |
| E9 | 1 521 | 1 529 | 1 575 | 1 613 | 1 651 |
| T1 | 1 546 | 1 555 | 1 602 | 1 641 | 1 679 |
| T2 | 1 678 | 1 688 | 1 739 | 1 781 | 1 823 |
| T3 | 1 808 | 1 817 | 1 872 | 1 917 | 1 962 |
| T4 | 1 862 | 1 897 | 1 954 | 2 001 | 2 049 |
| AM1 | 1 525 | 1 534 | 1 580 | 1 618 | 1 657 |
| AM2 | 1 555 | 1 563 | 1 610 | 1 649 | 1 688 |
| AM3 | 1 699 | 1 709 | 1 760 | 1 803 | 1 846 |
| AM4 | 1 816 | 1 826 | 1 881 | 1 926 | 1 972 |
| C1 A | 1 887 | 1 957 | 2 016 | 2 065 | 2 114 |
| C1 B | 1 985 | 2 055 | 2 117 | 2 168 | 2 219 |
| C2 A | 2 136 | 2 212 | 2 278 | 2 334 | 2 389 |
| C2 B | 2 284 | 2 365 | 2 436 | 2 495 | 2 554 |
| C2 C | 2 439 | 2 524 | 2 600 | 2 663 | 2 726 |
| C3 A | 2 549 | 2 648 | 2 727 | 2 794 | 2 860 |
| C3 B | 2 853 | 2 964 | 3 053 | 3 127 | |
| C3 C | 3 002 | 3 118 | 3 212 | 3 289 | |
| C4 | 3 041 | 3 198 | | | |
| C5 | 3 192 | 3 471 | | | |

Nota 2 (art. 2 des annexes I et II). - Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Barème des salaires minima annuels au 1er février 2014 avec minimum d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---------------------------------|---------------------------------|--|---|---|
| E4 | 18 785 | 18 876 | 19 442 | 19 914 | 20 386 |
| E5 | 18 824 | 18 915 | 19 482 | 19 955 | 20 428 |
| E6 | 18 902 | 18 993 | 19 563 | 20 038 | 20 512 |
| E7 | 19 110 | 19 214 | 19 790 | 20 271 | 20 751 |
| E8 | 19 396 | 19 500 | 20 085 | 20 573 | 21 060 |
| E9 | 19 773 | 19 877 | 20 473 | 20 970 | 21 467 |
| T1 | 20 098 | 20 215 | 20 821 | 21 327 | 21 832 |
| T2 | 21 814 | 21 944 | 22 602 | 23 151 | 23 700 |
| T3 | 23 504 | 23 621 | 24 330 | 24 920 | 25 511 |
| T4 | 24 206 | 24 661 | 25 401 | 26 017 | 26 634 |
| AM1 | 19 825 | 19 942 | 20 540 | 21 039 | 21 537 |
| AM2 | 20 215 | 20 319 | 20 929 | 21 437 | 21 945 |
| AM3 | 22 087 | 22 217 | 22 884 | 23 439 | 23 994 |
| AM4 | 23 608 | 23 738 | 24 450 | 25 044 | 25 637 |
| C1 A | 24 531 | 25 441 | 26 204 | 26 840 | 27 476 |
| C1 B | 25 805 | 26 715 | 27 516 | 28 184 | 28 852 |
| C2 A | 27 768 | 28 756 | 29 619 | 30 338 | 31 056 |
| C2 B | 29 692 | 30 745 | 31 667 | 32 436 | 33 205 |
| C2 C | 31 707 | 32 812 | 33 796 | 34 617 | 35 437 |
| C3 A | 33 137 | 34 424 | 35 457 | 36 317 | 37 178 |

| | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|--|
| C3 B | 37 089 | 38 532 | 39 688 | 40 651 | |
| C3 C | 39 026 | 40 534 | 41 750 | 42 763 | |
| C4 | 39 533 | 41 574 | | | |
| C5 | 41 496 | 45 123 | | | |

Nota 1 (art. 2 des annexes I et II). - Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaire pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

En vigueur étendu

Annexe II

Suppression de la grille avant 3 mois. - Période transitoire

Les valeurs de la grille avant 3 mois seront majorées chaque année pour atteindre progressivement le niveau de la grille après 3 mois, en trois étapes. La grille avant 3 mois sera donc supprimée au plus tard au 1er février 2016.

Exemple : sur la base de la valeur AM1 au 1er février 2014.

(En euros.)

| Barème mensuel avant 3 mois en 2013, majoré de 1,1 % | Barème mensuel après 3 mois | Différence | Majoration : différence / 3 | Pour 2014 |
|--|-----------------------------|------------|-----------------------------|--------------------|
| 1 407 | 1 525 | 118 | 39 | 1 407 + 39 = 1 446 |

La même méthode sera appliquée pour la deuxième étape de revalorisation de 2015 :

Exemple : sur la base de la valeur AM1.

(En euros.)

| Colonne A | Colonne B | | | |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------------|--------------------|
| Barème mensuel avant 3 mois en 2013, majoré de 1,1 % | Barème mensuel après 3 mois | Différence | Majoration : différence / 3 x 2 | Pour 2015 |
| 1 407 | 1 525 | 118 | 79 | 1 407 + 79 = 1 486 |

Pour la deuxième étape de revalorisation de 2015, les valeurs des colonnes A et B prendront en compte les majorations du barème intervenues entre le 1er février 2014 et la date de cette deuxième étape.

La troisième étape correspond à la suppression de la grille avant 3 mois.

Conformément au mode de calcul décrit ci-dessus, les valeurs de la grille avant 3 mois au 1er février 2014 sont les suivantes :

(En euros.)

| Catégorie | Valeurs mensuelles au 1er février 2014 | Catégorie | Valeurs annuelles au 1er février 2014 |
|-----------|--|-----------|---------------------------------------|
| E4 | 1 365 | E4 | 17 745 |
| E5 | 1 366 | E5 | 17 758 |
| E6 | 1 377 | E6 | 17 901 |
| E7 | 1 394 | E7 | 18 122 |
| E8 | 1 415 | E8 | 18 395 |
| E9 | 1 442 | E9 | 18 746 |
| T1 | 1 466 | T1 | 19 058 |
| T2 | 1 593 | T2 | 20 709 |
| T3 | 1 715 | T3 | 22 295 |
| T4 | 1 767 | T4 | 22 971 |
| AM1 | 1 446 | AM1 | 18 798 |
| AM2 | 1 475 | AM2 | 19 175 |
| AM3 | 1 612 | AM3 | 20 956 |
| AM4 | 1 722 | AM4 | 22 386 |
| C1 A | 1 789 | C1 A | 23 257 |

| | | | |
|------|-------|------|--------|
| C1 B | 1 864 | C1 B | 24 232 |
| C2 A | 2 007 | C2 A | 26 091 |
| C2 B | 2 146 | C2 B | 27 898 |
| C2 C | 2 290 | C2 C | 29 770 |
| C3 A | 2 417 | C3 A | 31 421 |
| C3 B | 2 707 | C3 B | 35 191 |
| C3 C | 2 847 | C3 C | 37 011 |
| C4 | 2 885 | C4 | 37 505 |
| C5 | 3 028 | C5 | 39 364 |

Accord du 7 février 2014 relatif au temps partiel

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le SNE, |
| Organisations de salariés | La CFDT livre ; Le SNPELAC CFTC ; La F3C CFDT ; La FFSCEGA CFTC, |

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les difficultés que pourrait faire peser sur l'emploi la mise en application de la durée minimale légale de travail hebdomadaire telle que fixée par la loi.

A cette fin, les parties signataires prévoient notamment une dérogation à la durée minimale légale de travail hebdomadaire en contrepartie de diverses garanties accordées aux salariés, un taux de majoration de 15 % des heures complémentaires et de 30 % au-delà, ainsi que la possibilité d'augmenter temporairement la durée contractuelle de travail par avenant.

Conclu pour une durée déterminée, cet accord a pour objectif de préserver l'emploi, en laissant le temps nécessaire pour que certaines entreprises de la branche, où le temps partiel constitue un enjeu majeur, puissent adapter leur organisation aux nouvelles dispositions légales.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, de nouvelles modalités et conditions de recours aux contrats à temps partiel, au profit de l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'édition et entrant dans le champ d'application du présent accord ci-après défini.

Ces nouvelles dispositions ont pour objet de mettre en œuvre la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 précitée.

A compter de leur entrée en vigueur, les présentes dispositions viendront se substituer de plein droit aux précédentes dispositions conventionnelles de branche qui leur seraient contraires.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux rapports entre les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition, tel que défini à l'article 1er de la convention, et les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée, à l'exception des VRP statutaires.

Il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile régis par les dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition, relatives au temps partiel modulé.

Les dispositions qui suivent concernent les salariés dont la durée du travail est définie en heures, sur la base d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel.

Elles concernent également les salariés relevant d'un accord collectif de travail, d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail (issu de la loi du 20 août 2008) ou des dispositions antérieures, prévoyant un dispositif de temps partiel annualisé, sous réserve que cet accord soit adapté aux dispositions du présent accord collectif de branche (1).

Cela implique que l'employeur convoque les organisations syndicales en vue d'une renégociation de l'accord d'entreprise.

(1) Pour tenir compte des éventuels accords d'entreprise sur le temps partiel annualisé.

Durée minimale de travail

Article 3

En vigueur étendu

D'un commun accord, et par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer la durée minimale du temps de travail du salarié à temps partiel à 18 heures et 28 minutes par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 80 heures, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, les parties signataires définissent les garanties dont doivent bénéficier les salariés dont la durée de travail est comprise entre la durée minimale définie au précédent alinéa et la durée minimale légale fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Ces garanties portent sur les horaires de travail appliqués au salarié.

Ces horaires doivent soit être réguliers, soit permettre au salarié de cumuler plusieurs activités.

a) Horaires de travail réguliers

Dans ce premier cas, les horaires de travail répartis à l'intérieur de la semaine doivent être réguliers et regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières.

Il est par ailleurs demandé à l'employeur de privilégier les journées ou demi-journées complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures ; de plus, la demi-journée ne peut pas être inférieure à 2 heures de travail.

L'employeur doit établir des plannings fixant la répartition des horaires de travail sur une période minimale de 6 semaines et doit les communiquer aux salariés concernés au minimum 2 semaines avant le début dudit planning.

La fixation d'horaires de travail réguliers n'interdit pas à l'employeur de modifier les horaires de travail du salarié d'un planning à l'autre, en respectant le délai de prévenance de 2 semaines, dès lors que la modification est rendue nécessaire par les variations d'activité et qu'elle n'affecte pas considérablement les horaires et leur répartition, ce qui est notamment le cas lorsque la modification porte sur les horaires quotidiens (décalage des horaires de travail sur une ou

plusieurs demi-journées ou journées travaillées) ou que la modification porte sur le déplacement d'une demi-journée ou d'une journée de travail.

L'employeur doit garantir au salarié qu'il ne procédera pas à la modification de la répartition du temps de travail ainsi qu'à la modification de ses horaires quotidiens définis dans un planning déjà diffusé, sauf dans les cas suivants si la modification est rendue nécessaire par les variations d'activité :

- accord exprès du salarié ;
- ou cas exceptionnel motivé par des travaux urgents, auquel cas la modification peut intervenir moyennant le respect d'un délai de prévenance d'une durée minimale de 7 jours calendaires ;
- ou modification ponctuelle et mineure, consistant par exemple dans le décalage de l'horaire quotidien de 1 heure sur 1 semaine donnée, auquel cas la modification peut intervenir moyennant le respect d'un délai de prévenance d'une durée minimale de 7 jours calendaires ;
- ou modification ponctuelle intervenant avec un délai de prévenance de 2 semaines, dès lors que la modification n'affecte pas considérablement les horaires et leur répartition.

Ces garanties doivent être mentionnées dans le contrat de travail du salarié. Il est à cet égard rappelé que le contrat de travail doit définir les cas dans lesquels une modification de la répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

b) Cumul de plusieurs activités

Dans ce second cas, l'employeur doit définir la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires quotidiens mentionnés au planning en tenant compte des horaires fixés par le second employeur qui lui sont communiqués par le salarié.

L'employeur doit regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. L'employeur regroupera les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées à la fois régulières et complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures ; la demi-journée ne pourra pas être inférieure à 2 heures de travail.

Le cumul de l'ensemble des horaires doit permettre au salarié d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Si l'employeur envisage de modifier la répartition de l'horaire de travail, il devra prendre en compte les impératifs en termes d'horaires liés au second emploi.

Limites et rémunération des heures complémentaires

Article 4

En vigueur étendu

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3123-17 du code du travail le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 dudit code ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Il est rappelé que ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Conformément à l'article 12-VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 15 % à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties conviennent que la limite fixée à l'article L. 3123-17 du code du travail dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée jusqu'à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-19, alinéa 1, du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 30 %.

Ces dispositions s'entendent sous réserve de celles de l'article L. 3123-15 du code du travail.

Compléments d'heures par avenant

Article 5

En vigueur étendu

Les variations d'activité durant l'année, dont certaines sont inhérentes aux métiers exercés au sein d'entreprises de la branche, peuvent rendre nécessaire l'augmentation temporaire d'activité sur les fonctions de salariés à temps partiel.

Ce besoin d'augmenter temporairement le temps de travail de salariés à temps partiel peut aussi être lié à la nécessité de pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes en application de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Un employeur peut convenir avec un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail fixée dans son contrat de travail.

L'augmentation de la durée du travail est organisée par avenant au contrat de travail, dit « avenant complément d'heures ».

L'avenant est conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

L'avenant qui fixe une nouvelle durée de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuelle doit préciser, outre la modification en résultant sur la rémunération :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, et les conditions de modification de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires dans le respect des dispositions de l'article 4 du présent accord ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié.

Si l'avenant est conclu du fait de l'absence d'un salarié, il doit expressément l'indiquer et préciser le nom du salarié remplacé.

Sauf disposition plus favorable prévue le cas échéant par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, les heures effectuées dans le cadre de l'avenant, qui ne constituent pas des heures complémentaires, ne font pas l'objet d'une majoration salariale.

Les salariés à temps partiel qui manifestent le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet en application de l'article L. 3123-8 du code du travail ainsi que les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée de travail temporairement augmentée dans le cadre des présentes dispositions ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un « avenant compléments d'heures », dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

Les parties signataires conviennent de limiter le nombre d'avenants conclus sur une même année. A cet égard, un maximum de cinq avenants pourra être conclu par salarié et par an. Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent (qu'il s'agisse d'une absence pour maladie ou pour congés payés, JRTT, etc.).

Dans le respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail et par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui est fixée à 30 %.

Entrée en vigueur. - Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de son extension et s'appliquera pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 28 février

2016.

Toutefois, son entrée en vigueur ne pourra intervenir si, à la date de l'extension de l'accord, l'application des dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail est suspendue. Son entrée en vigueur sera alors repoussée à la date à laquelle les dispositions de l'article L. 3123-14-1 seront de nouveau applicables.

Il pourra être révisé à tout moment. La partie en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront s'ouvrir dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre. La partie en demandant la révision totale ou partielle devra joindre à sa lettre de notification un projet de texte de remplacement pour les articles soumis à révision.

Le syndicat national de l'édition notifiera cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Dépôt et Publicité

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'organisation patronale signataire, à savoir le syndicat national de l'édition, pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Avenant n° 13 du 27 octobre 2014 à l'annexe III relatif au régime supplémentaire de retraite

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SNE. |
| Organisations de salariés | CFDT livre ; F3C CFDT ; SNPELAC CFTC ; FFSCEGA CFTC ; SNELD CFE-CGC ; FCC CFE-CGC. |

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale de l'édition.

Il a pour objet de modifier certaines des dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale.

Modification de l'article 5 e du titre II, D, de l'annexe III

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'annexe III, titre II, D, article 5 en son e, la référence au principe de solidarité intergénération est retirée et remplacée par la référence à un système de retraite supplémentaire à cotisations définies relevant de l'article 83 du code général des impôts dont les droits sont exprimés en euros.

Ainsi, la deuxième phrase de l'article 5 e est rédigée comme suit :

« Ce régime supplémentaire de retraite est un système de retraite à cotisations définies dont les droits sont exprimés en euros, relevant de l'article 83,2°, du code général des impôts, qui a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers, et auquel les bénéficiaires sont affiliés à titre obligatoire. »

Les autres dispositions de l'article 5 e demeurent inchangées.

Cette modification prendra effet le 1er janvier 2014.

Les parties au présent accord attirent par ailleurs l'attention des entreprises sur le fait que cette modification pourra nécessiter une adaptation des actes (accords, décisions unilatérales ou autres) existant dans les entreprises.

En outre, les parties invitent les entreprises à informer leurs salariés de la nature et des conséquences de la présente modification.

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie. (1)

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 27 avril 2015 - art. 1)

Accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV relative au statut des travailleurs à domicile

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SNE, |
| Organisations de salariés | CFDT livre ; FEC FO ; F3C CFDT ; SNPEP FO ; CFE-CGC COM ; SPEELD CFE-CGC, |

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties ont fait le constat, suite à la saisine à plusieurs reprises de la commission de conciliation et de la commission d'interprétation de la branche de l'édition, des difficultés d'interprétation de l'annexe IV relatives aux travailleurs à domicile.

Dans ce contexte, les parties au présent accord ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition, signée le 25 septembre 2006.

Cette initiative partagée repose sur un objectif prioritaire de sécurisation du statut, de l'emploi et du parcours professionnel des travailleurs à domicile dans le secteur de l'édition.

Il est question d'anticiper et de prendre en compte la situation des travailleurs à domicile dans un secteur de l'édition qui s'adapte aux évolutions de son marché et aux transformations des métiers, notamment du fait des évolutions digitales. Dans ce contexte, la clarification du statut des TAD, poursuit le double objectif de pérennisation de l'emploi des TAD et de valorisation de leur parcours professionnel.

Sur ces bases, un groupe de travail dédié à la sécurisation du statut des TAD, et à son suivi, a été constitué. Composé d'une délégation patronale auprès du SNE et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, il s'est réuni régulièrement du mois d'octobre 2017 au mois d'octobre 2018.

Les parties sont convenues de recourir aux présentes dispositions dans un cadre à durée déterminée. Il appartiendra aux entreprises du secteur de l'édition, sur cette période, d'appliquer les nouvelles dispositions au sein de leurs organisations propres. Cette période permettra ainsi au SNE et aux organisations syndicales de mesurer l'efficacité et les bénéfices attendus des nouvelles dispositions.

Les parties conviennent de dresser le bilan à l'issue de la durée d'application du présent accord et de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour l'adapter et le rendre pérenne.

L'ensemble des dispositions ci-après viennent se substituer intégralement aux dispositions de l'annexe IV précitée, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord. Concernant les dispositions prioritaires au niveau de la branche, il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux travailleurs à domicile.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

1° Le correcteur qui effectue, à son domicile, la vérification typographique d'épreuves et assure le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe, bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 7412-1 et suivants du code du travail.

2° Le lecteur-correcteur réalise un travail de préparation de copie en garantissant la cohérence et le sens des textes, ainsi que la qualité de la correction orthographique et typographique des ouvrages qui lui sont confiés. Il effectue une lecture critique des manuscrits/supports, la préparation de texte pour la composition, et contribue à la mise au point de manuscrits.

3° Le travailleur à domicile autre que le correcteur est classé employé, technicien ou cadre selon les critères définis aux classifications de la présente convention (annexes I et II).

Les parties souhaitent rappeler que les correcteurs et lecteurs-correcteurs bénéficient du statut de travailleurs à domicile.

4° Les travailleurs à domicile sont salariés et sont identifiés par l'ajout de la lettre « D » à l'échelon de leur classification sur les bulletins de salaire, ainsi que sur les déclarations de retraite et de prévoyance.

Conditions de travail

Article 2

En vigueur non étendu

Les travailleurs à domicile, qui acceptent des maisons d'édition des travaux déterminés, organisent librement leur travail à l'intérieur des délais qui leur sont impartis pour la remise des travaux, dans les limites fixées par les lois et règlements, ainsi que les dispositions de la présente convention.

Les dispositions applicables notamment en matière de durée du travail (jours fériés et repos dominical) sont celles prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Les travailleurs à domicile peuvent être attachés à une ou plusieurs sociétés d'édition, sous réserve de l'existence d'une clause d'exclusivité.

Rémunération forfaitaire

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties rappellent, que conformément à l'article L. 7412-1 du code du travail, un travailleur à domicile est, par nature, une personne qui perçoit une rémunération forfaitaire.

Cette rémunération forfaitaire est fixée comme suit :

3.1. Pour les correcteurs

Le correcteur à domicile, tel qu'il est défini à l'article 1er, est rémunéré sur la base de 12 000 signes à l'heure pour la lecture avec copie et de 15 000 signes à l'heure pour la lecture sans copie pour les travaux courants, et au nombre d'heures déclaré en conscience pour les autres travaux. Sa classification est celle du correcteur à l'annexe I des employés ; le tarif horaire minimal est égal au salaire de la catégorie E9 divisé par 152. Ce tarif suivra les mêmes augmentations en pourcentage que le barème de la convention collective nationale de l'édition, et il ne pourra en aucun cas être inférieur au barème en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

3.2. Pour les lecteurs-correcteurs

Le lecteur-correcteur tel que défini à l'article 1er est rémunéré sur la base du nombre d'heures déclaré en conscience.

3.3. Pour les travailleurs à domicile, autres que les correcteurs

Pour les travailleurs à domicile autres que les correcteurs, la rémunération ne peut être inférieure au salaire mensuel garanti aux annexes I et II de la présente convention, au prorata du nombre d'heures effectuées selon le volume de travail confié dans le mois, et sous réserve des barèmes en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

La nature des travaux confiés au TAD sera précisée sur le bon de commande.

3.4. Supplément de traitement

Tous les travailleurs à domicile perçoivent, en sus de leur rémunération, un supplément de traitement mensuel équivalant à 8,33 % de ladite rémunération.

3.5. Congés payés forfaitisés

Le salaire convenu est majoré de 10 % au titre de l'indemnité pour congés payés.

3.6. Lissage de la rémunération

La rémunération des travailleurs à domicile est, par principe, versée chaque mois en fonction du travail exécuté par ce dernier le mois donné.

C'est dans ce cadre et afin de participer à la sécurisation du statut des travailleurs à domicile que les parties sont convenues d'encourager les entreprises relevant du champ d'application du présent accord à examiner toute demande d'un TAD visant à organiser une forme de lissage de la rémunération. Ce lissage pourra être décidé d'un commun accord, de préférence lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur à domicile dispose d'au moins huit bulletins de salaire sur les 12 derniers mois calendaires chez le même employeur ;
- un volume horaire minimum de 500 heures, évalué sur l'année à venir ;

- à la demande du TAD, avec l'accord de la maison d'édition, pour sa mise en place et son renouvellement d'une année sur l'autre ;
- le montant de la rémunération lissée est fixé d'un commun accord au minimum à hauteur de 85 % du volume d'activité prévu dans la clause évaluative d'activité.

Il est rappelé qu'en aucun cas, les travailleurs à domicile ne doivent faire l'avance des cotisations patronales.

Contrat de travail : conclusion, exécution et rupture

Article 4

En vigueur non étendu

Le contrat de travail d'un travailleur à domicile est à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Sauf clause d'exclusivité qui ne peut résulter que d'une activité équivalant à un temps complet, un travailleur à domicile peut exercer son activité pour plusieurs employeurs. Il est alors multi-employeurs.

Tout contrat d'un travailleur à domicile, quelle qu'en soit la nature, doit donner lieu à l'établissement d'un écrit qui doit préciser les différentes conditions d'exécution qui s'y rattachent.

Le calcul de la durée du travail est effectué sur la base convenue avec le salarié au moment où les travaux lui sont confiés, en respectant les dispositions conventionnelles et éventuels accords d'entreprise concernant les temps d'exécution.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L. 3171-4 du code du travail et les décrets D. 3171-1 à D. 3171-17 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

4.1. Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il sera réputé conclu pour une durée indéterminée et pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes.

Le contrat de travail à durée déterminée doit par ailleurs indiquer :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ou de la personne remplacée ;
- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- l'évaluation du volume d'activité sur la durée du contrat à durée déterminée ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Seuls les contrats comportant un terme fixé avec précision dès leur conclusion peuvent être renouvelés. Le renouvellement est possible deux fois, pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue pour le type de contrat initialement conclu. L'employeur doit justifier à la date de conclusion et de renouvellement d'un motif légitime de recours à un contrat à durée déterminée.

Si la relation contractuelle se poursuit à l'issue du terme d'un contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Ces règles correspondent à la législation et aux accords de branche en vigueur à la date de signature du présent texte et sont en conséquence susceptibles d'évoluer.

4.2. Contrat à durée indéterminée

4.2.1. Période d'essai

La période d'essai des travailleurs à domicile est fonction de la classification qui leur est attribuée et ce conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

4.2.2. Entretien annuel et clause d'évaluation d'activité

Conformément aux dispositions légales, le travailleur à domicile est rémunéré à la tâche, dans les conditions définies à l'article 3 du présent accord.

Le contrat à durée indéterminée comporte obligatoirement une clause d'évaluation du niveau d'activité prévisionnelle écrite qui doit être réexaminée chaque année au cours d'un entretien annuel.

Pour tenir compte de la fluctuation d'activité inhérente au secteur de l'Édition et de la nécessité de sécuriser les conditions d'emploi des travailleurs à domicile, les parties conviennent d'appliquer la clause d'évaluation annuelle comme suit.

Mise en place de l'entretien annuel

Afin de permettre un suivi régulier de l'activité et de la rémunération des travailleurs à domicile, chaque travailleur à domicile bénéficie d'un entretien annuel, physique ou téléphonique ou en visioconférence lequel constitue un moment d'échanges privilégié entre lui et son employeur ou son représentant au sein de la maison d'édition avec laquelle il collabore. Cet entretien s'articule autour de deux axes principaux :

- le bilan de l'année écoulée et les perspectives pour l'année à venir - Partie 1 « Activité du TAD » ;
- l'accompagnement professionnel et développement des compétences, évolution professionnelle partie 2 « Accompagnement et développement des compétences ».

Le présent entretien s'inscrit - pour sa partie 2 - dans le cadre des dispositions légales relatives à l'entretien professionnel et s'y substitue de plein droit avec un rythme annuel. Au-delà d'un partage d'informations sur les activités de l'entreprise et sur l'évaluation du volume de travail (partie 1), l'entretien annuel TAD favorise des discussions orientées « perspectives d'évolution professionnelle » pour le TAD, et formation professionnelle (partie 2).

Cet entretien annuel sera mené par l'employeur lui-même ou par son représentant qui aura reçu préalablement à cet entretien, la déclaration annuelle d'activité du travailleur à domicile.

Le temps passé à l'entretien annuel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré à ce titre. Les frais de transport pour se rendre à l'entretien annuel sont pris en charge par l'employeur sur la base des procédures et barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Une partie de cet entretien est dédiée à la clause d'évaluation prévisible du TAD. À ce titre, devront notamment être traités au cours de l'entretien :

- l'évolution de l'activité du travailleur à domicile ;
- le bilan du volume de l'activité du travailleur à domicile les 12 derniers mois comparé au volume de la clause évaluative de l'année écoulée ;
- l'évaluation du volume de l'activité pour les 12 prochains mois et l'établissement de la clause évaluative pour la même année ;
- la formation, dans le cadre de la partie de l'entretien relative à l'accompagnement professionnel et développement des compétences.

Le SNE met à disposition un modèle de support d'entretien.

Clause d'évaluation

La clause d'évaluation d'activité fixe un volume d'activité prévisionnel annuel du travailleur à domicile. Pour sa mise en place et en l'absence de disposition

contractuelle existante, elle est calculée sur la base de la moyenne des 24 derniers mois.

Chaque année, le travailleur à domicile et son employeur ou son représentant font un bilan de l'application de la clause d'évaluation d'activité prévisionnelle.

Il s'agit d'abord de vérifier si le volume réel d'activité effectué sur les 12 derniers mois (année N - 1) correspond au volume d'activité prévu dans la clause d'évaluation fixée en début d'exercice. Il s'agit ensuite de reconduire ou de réévaluer la clause d'évaluation pour les 12 prochains mois (année N).

Afin d'atténuer les possibles effets négatifs de la variation d'activité pour le travailleur à domicile, les signataires du présent accord mettent en place des seuils de variation d'activité, emportant chacun des conséquences différentes.

Ce dispositif vise à offrir au travailleur à domicile une sécurisation de la collaboration, à travers une garantie de suivi régulier des rémunérations.

Les modalités de contrôle et de suivi de la variabilité de l'activité du travailleur à domicile visent à offrir des garanties particulières aux travailleurs à domicile, en fonction de l'évolution réelle de sa collaboration comparée au volume d'activité proposé sur l'année par l'employeur. Le présent accord fixe donc des garanties particulières, dans l'hypothèse d'une baisse d'activité au-delà de 15 % :

1. Le volume réel d'activité, au terme de l'année considérée, se situe entre 15 % et 30 % en dessous du volume de collaboration estimé (dernière clause évaluative d'activité).

Dans cette hypothèse, la baisse constatée du volume d'activité (par rapport à la clause évaluative d'activité) et justifiée par des motifs objectifs, ouvre droit, au bénéfice du travailleur à domicile, à une compensation, correspondant, d'un commun accord :

- soit à l'indemnisation (rémunération + 8,33 % + congés payés) pour la fraction constatée entre 15 % et 30 %, soit au report des heures non effectuées sur l'année suivante.

2. Le volume d'activité réelle, au terme de l'année considérée, est en baisse d'au moins 30 % par rapport au volume de collaboration estimé (clause évaluative d'activité).

Dans cette hypothèse, la baisse constatée du volume d'activité sera traitée comme une modification du contrat de travail qui ouvre droit cumulativement :

- à l'une des compensations décrites au paragraphe 1 ci-dessus, dans les conditions prévues par ce paragraphe ;

- à la possibilité de se prévaloir d'une modification de son contrat de travail avec les conséquences juridiques qui y sont attachées (notamment au titre de la rupture et de l'indemnisation).

Ainsi, au-delà de 30 % de diminution annuelle d'activité deux options peuvent être envisagées :

- option 1 : si la baisse d'activité se confirme pour l'année à venir et que l'employeur se trouve dans l'impossibilité de corriger cette baisse, le salarié peut refuser la modification de son niveau d'activité. Dans ces conditions, des discussions s'engagent dans le cadre d'une procédure de rupture du contrat de travail.

Le niveau d'indemnisation est pris en compte dans le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Il est précisé que, le travailleur à domicile dispose de la faculté de solliciter un nouvel entretien avec l'encadrement ou une personne du service des ressources humaines, avec la possibilité de se faire assister (par un autre salarié ou un représentant du personnel de l'entreprise).

Au cours de ce deuxième entretien, les conséquences de la forte diminution d'activité seront plus précisément abordées.

- option 2 : si la baisse d'activité se confirme pour l'année à venir et que l'employeur se trouve dans l'impossibilité de corriger cette baisse, mais que le TAD accepte la baisse de son activité, alors cette baisse ouvre droit à une indemnité correspondant à la baisse réelle d'activité constatée au-delà de 15 %.

Dans le dernier cas, le travailleur à domicile et l'employeur se mettent d'accord au cours de l'entretien annuel (dont les règles sont fixées ci-après) sur un nouveau volume d'activité prévisionnelle pour l'année à venir. Le support d'entretien dans lequel figurera la nouvelle clause d'évaluation d'activité vaudra avenant au contrat de travail.

Le travailleur à domicile peut alerter son employeur à tout moment d'une baisse de son activité, sans attendre l'échéance du prochain entretien annuel.

3. Le volume d'activité réelle, apprécié sur deux exercices consécutifs, est en baisse d'au moins 30 % en dessous du volume de collaboration estimé (clause évaluative d'activité).

Dans cette configuration, au terme de deux exercices, le travailleur à domicile pourra se prévaloir des conséquences induites par la modification de son contrat de travail, justifiée par des motifs objectifs.

Le travailleur à domicile ne pourra se prévaloir du dispositif décrit aux paragraphes 1 à 3 ci-dessus que sous réserve de respect des conditions suivantes :

- absence de refus d'un ou plusieurs projets proposés à hauteur de la baisse d'activité constatée ;

- présence à l'entretien annuel/entretien par téléphone ;

- communication de la déclaration annuelle d'activité selon les conditions décrites ci-dessous.

Déclaration annuelle d'activité

La formalisation de la clause évaluative d'activité est conditionnée à la délivrance d'une déclaration d'activité salariée multi-employeurs pour l'année écoulée.

La déclaration d'activité permettra à l'employeur de mesurer le degré de disponibilité du travailleur à domicile. Pour le TAD, elle permettra d'éviter une cotisation indue en cas d'employeurs multiples.

Cette déclaration devra être remise à chaque employeur du travailleur à domicile dès le mois de janvier suivant l'exercice écoulé. Elle indique le volume d'heures effectué chez l'employeur ou chez chacun de ses employeurs versus le nombre d'heures global effectué.

Un modèle de déclaration annuelle d'activité figure en annexe du présent accord.

4.2.3. Bon de commande, durée ou quantité prévisible du travail donnée, refus de prendre des travaux

En sus du contrat d'engagement, et sans préjudice des dispositions de l'article L. 7413-3 du code du travail la société d'édition établira, lors de la remise de chaque travail au travailleur à domicile, un bon de commande en deux exemplaires précisant notamment le nom et l'adresse de la société d'édition, ainsi que la nature du travail demandé, la date de livraison et le temps d'exécution prévisible en fonction du volume de la commande. Le bon de commande doit aussi faire apparaître le montant de la rémunération correspondante, qui ne peut être inférieur à la garantie minimale de la grille des salaires conventionnels pour le niveau de classification du travailleur à domicile. Un exemplaire de ce bon de commande est donné au travailleur à domicile lors de la remise du travail à effectuer.

De même, au jour dit, est remis au travailleur à domicile un document attestant de la remise effective du travail exécuté.

Lorsqu'un travailleur à domicile ne peut temporairement prendre les travaux qu'une société d'édition lui confie de manière régulière, il doit en informer cette dernière par écrit. Les raisons pour lesquelles un travailleur à domicile est en droit de refuser un travail sont les suivantes : travail chez un autre employeur, nécessités familiales impératives, enseignement universitaire, congés payés, maladie, accident du travail, formation. Cette impossibilité doit être formalisée par écrit.

4.2.4. Fin du contrat

Préavis

En cas de démission ou de licenciement, le préavis réciproque est celui qui correspond aux dispositions de la convention collective nationale de l'édition, en fonction de la catégorie et du niveau de classification du travailleur à domicile.

L'indemnité compensatrice afférente au préavis se calcule sur la base de la moyenne des rémunérations versées au cours des 3 ou 12 derniers mois effectivement travaillés précédant la notification de la rupture, suivant le mode de calcul le plus favorable.

Indemnité de licenciement

Statut TAD employé

Après 6 mois d'ancienneté pour une même entreprise, les travailleurs relevant du statut employé ont droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'entreprise pendant les 10 premières années ;
- 0,4 mois de salaire par année de présence à compter de la onzième année.

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est plafonnée à 12 mois de salaire brut.

Statut TAD technicien/cadre

Après 8 mois d'ancienneté pour une même entreprise, les travailleurs à domicile relevant du statut Technicien/Cadre ont droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est plafonnée à 12 mois de salaire brut.

Calcul de l'ancienneté et du salaire de référence

Pour le calcul de l'ancienneté et du salaire de référence :

- l'ancienneté du travailleur à domicile est décomptée dès le premier jour d'entrée dans l'entreprise ;
- chaque année de présence vaut pour 1 année d'ancienneté ;
- il est procédé à la moyenne la plus favorable entre les 12 et les 24 mois derniers mois calendaires ;
- dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération au-delà de 15 %, un montant équivalent à la valorisation de cette baisse est intégré au mode de calcul du salaire de référence, en sus de la moyenne des 12 et 24 derniers mois calendaires ;
- l'assiette de calcul, pour chaque année d'ancienneté considérée, est calculée selon le régime applicable au travail à temps partiel.

Entrée en vigueur

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, de calcul de l'ancienneté et du salaire de référence ci-dessus s'appliqueront à compter du 1er janvier 2020, cette date correspondant à l'échéance de la première année complète couverte par la clause évaluative d'activité, telle que définie à l'article 4.2.2 du présent accord, suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2019, la détermination de l'ancienneté et des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, s'effectueront sur la base la rédaction de l'annexe IV (signée le 25 septembre 2006) applicable au jour de la signature du présent accord.

Départ en retraite et mise à la retraite

La cessation d'activité des travailleurs à domicile appelés à bénéficier d'une pension retraite intervient dans les conditions suivantes :

- chacune des parties doit prévenir par écrit l'autre dans les délais suivants :
- 1 mois s'il a entre 6 mois et 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2 mois s'il a au moins 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- l'entreprise verse au travailleur à domicile une indemnité égale à 3 mois de salaire. Cette indemnité est portée à 4 mois de salaire lorsque le travailleur à domicile a 20 ans révolus de présence dans l'entreprise.

En toute hypothèse, l'indemnité de départ ou de mise en retraite ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

Prévoyance et retraite complémentaires, maladie

Article 5

En vigueur non étendu

Dans le domaine de la prévoyance et de la retraite complémentaires les travailleurs à domicile bénéficieront des dispositions de la convention collective nationale de l'édition correspondant aux dispositions propres à la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

En matière de mutuelle, les dispositions applicables aux travailleurs à domicile sont celles applicables dans l'entreprise. Les travailleurs à domicile n'auront pas à faire l'avance des cotisations patronales.

En cas de maladie ou d'accident, le salaire du travailleur à domicile est maintenu sous déduction des IJSS et sous conditions :

- de justifier d'une ancienneté minimale de 1 an en cas de maladie, de 6 mois en cas d'accident du travail ;
- de justifier de 3 bulletins de salaire sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt maladie.

Le maintien de salaire n'est pas dû en l'absence de perception des IJSS.

Le travailleur à domicile multi-employeurs, devra par ailleurs informer chacun de ses employeurs en lui adressant une copie de son arrêt de travail. Chaque employeur établira une attestation de salaire.

Le salaire servant de base de calcul pour le maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident est la moyenne des 12 derniers mois calendaires.

Frais d'atelier, frais de déplacement, temps passé en réunion

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Droits collectifs

Article 7

En vigueur non étendu

Le libre exercice du droit syndical est garanti aux travailleurs à domicile dans les conditions du présent texte.

Les dispositions générales relatives au droit syndical et à la représentation du personnel dans l'entreprise sont applicables aux travailleurs à domicile.

Le travailleur à domicile qui exerce une activité salariée dans plusieurs entreprises peut être électeur indifféremment dans chacune d'elles, quel que soit le nombre d'heures travaillées dans l'année.

Un travailleur à domicile ne peut se porter candidat que dans une seule entreprise, selon son choix.

Tout travailleur à domicile peut être désigné par une organisation syndicale représentative en qualité de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise, sous réserve des conditions d'ancienneté requises pour être désigné.

Pour exercer leurs différents mandats, les travailleurs à domicile bénéficient des crédits d'heures légaux ou conventionnels applicables aux élus, aux délégués et représentants syndicaux. Les heures de délégation, ainsi que les heures correspondant aux réunions convoquées par l'employeur, sont rémunérées aux travailleurs à domicile, en sus de la rémunération de leurs heures de travail, sur la base du taux horaire qui leur est applicable, hors frais d'atelier et sans majoration.

Dans ce cadre, et compte tenu de l'exercice du travail à domicile, il revient à chaque entreprise de déterminer les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter la communication des instances représentatives du personnel à l'égard des travailleurs à domicile.

Formation professionnelle

Article 8

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord souhaitent adopter une politique de formation volontariste pour les travailleurs à domicile.

Ces derniers bénéficient du plan de développement des compétences de l'entreprise et de toutes autres dispositions se reportant à la formation professionnelle, au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Dans le cadre des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers de la branche de l'édition, les partenaires sociaux mettront tout en œuvre pour favoriser les formations certifiantes des travailleurs à domicile.

Communication d'entreprise

Article 9

En vigueur non étendu

Il appartient aux entreprises de mettre en œuvre les moyens nécessaires permettant l'information des travailleurs à domicile :

- sur les textes conventionnels qui leur sont applicables, et notamment en matière de formation ;
- sur les procédures internes des entreprises concernant la mise en œuvre du droit à la formation ;
- sur les communications syndicales et les informations du comité social et économique.

Chaque entreprise devra déterminer les contenus et modalités d'information afin que soit respecté le principe de stricte confidentialité à l'égard des autres entreprises dans le cas de travailleurs à domicile multi-employeurs.

Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Article 10

En vigueur non étendu

De façon à suivre l'application du présent accord, les parties signataires du présent accord conviennent de réaliser un bilan de l'application du présent accord.

Par ailleurs, le suivi du présent accord est effectué une fois par an au cours d'une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Durée de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2019, à l'exception des dispositions de l'article 4.2.4 relatives à l'indemnité de licenciement, au calcul de l'ancienneté et du salaire de référence qui prendront effet à compter du 1er janvier 2020, et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021.

Six mois avant la date d'échéance, les signataires établiront un bilan de l'application de l'accord afin de décider de la prorogation dudit accord. Le cas échéant, les signataires pourront proposer des amendements aux dispositions en vigueur.

En cas de non-prorogation, l'intégralité des dispositions de la précédente annexe IV (signée le 25 septembre 2006) reprendront leurs pleins effets pour une durée indéterminée.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 12

En vigueur non étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit nouveau code.

Actions en nullité

Article 13

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

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.

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° 4 du 6 juin 2005 relatif aux salaires

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, |
| Organisations de salariés | La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris ; Le syndicat national d'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; La fédération culture et communication CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; Le syndicat national livre-édition CFDT, 85, rue Charlot, 75003 Paris ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris, |

Barème minimum des appointements employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres au 1er novembre 2004

Salaires

En vigueur étendu

Après concertation, les parties ont adopté le dispositif suivant :

I. - Les salaires minima garantis prévus par la convention collective du 14 janvier 2000 sont revalorisés dans le cadre de 2 relèvements techniques :

1° A compter du 1er novembre 2004, les revalorisations suivantes s'appliquent :

- employés : + 3 % ;

- agents de maîtrise et techniciens : + 3 % ;

- cadres : + 2,5 % (C 1a à C 3c).

2° A compter du 1er février 2005, les revalorisations suivantes s'appliquent :

- employés : + 1,5 % ;

- agents de maîtrise et techniciens : + 1 % ;

- cadres : + 1 % (C 1a à C 3c)

Il est expressément convenu que les revalorisations à intervenir au 1er février 2005 représentent la deuxième tranche de la négociation salariale pour l'année 2004 et ne sauraient être prises en compte dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2005.

II. - Les nouveaux barèmes qui résultent de l'application de ces revalorisations figurent aux tableaux en annexe. Ces nouveaux barèmes annulent et remplacent les barèmes issus de l'accord du 14 janvier 2000.

III. - En application des articles 2 des annexes I (employés) et II (agents de maîtrise, techniciens et cadres), il est expressément convenu que les dispositions du présent accord représentent une revalorisation technique des barèmes qui n'entraîne aucune modification de quelque nature que ce soit des salaires réels effectivement pratiqués dans les entreprises, à l'exception toutefois des salaires réels éventuellement inférieurs aux salaires minima ainsi définis.

Barème minimum des appointements employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres au 1er novembre 2004

(En euros)

| CATEGORIE | MINIMA au 1er novembre 2004 | MINIMA après 4 ans | MINIMA après 8 ans | MINIMA après 12 ans | MINIMA après 16 ans |
|-----------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| E 2 | 1 090 | 1 118 | 1 144 | 1 172 | 1 199 |

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| E 3 | 1 095 | 1 123 | 1 151 | 1 177 | 1 205 |
| E 4 | 1 101 | 1 128 | 1 156 | 1 183 | 1 210 |
| E 5 | 1 107 | 1 135 | 1 163 | 1 191 | 1 218 |
| E 6 | 1 112 | 1 140 | 1 168 | 1 196 | 1 224 |
| E 7 | 1 134 | 1 163 | 1 191 | 1 220 | 1 247 |
| E 8 | 1 153 | 1 181 | 1 210 | 1 239 | 1 268 |
| E 9 | 1 179 | 1 209 | 1 239 | 1 268 | 1 298 |
| T 1 | 1 275 | 1 307 | 1 339 | 1 371 | 1 403 |
| T 2 | 1 384 | 1 418 | 1 453 | 1 487 | 1 522 |
| T 3 | 1 489 | 1 526 | 1 564 | 1 601 | 1 639 |
| T 4 | 1 554 | 1 593 | 1 632 | 1 671 | 1 710 |
| AM 1 | 1 159 | 1 188 | 1 216 | 1 245 | 1 274 |
| AM 2 | 1 275 | 1 307 | 1 339 | 1 371 | 1 403 |
| AM 3 | 1 394 | 1 429 | 1 463 | 1 498 | 1 533 |
| AM 4 | 1 489 | 1 526 | 1 564 | 1 601 | 1 639 |
| C 1a | 1 582 | 1 622 | 1 661 | 1 700 | 1 739 |
| C 1b | 1 661 | 1 703 | 1 744 | 1 786 | 1 827 |
| C 2a | 1 788 | 1 833 | 1 877 | 1 922 | 1 967 |
| C 2b | 1 912 | 1 959 | 2 007 | 2 055 | 2 102 |
| C 2c | 2 041 | 2 091 | 2 142 | 2 194 | 2 245 |
| C 3a | 2 165 | 2 219 | 2 273 | 2 328 | 2 382 |
| C 3b | 2 425 | 2 486 | 2 546 | 2 607 | |
| C 3c | 2 550 | 2 614 | 2 678 | 2 742 | |
| C 4 | 2 610 | | | | |
| C 5 | 2 740 | | | | |

Barème minimum des appointements employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres au 1er février 2005

(En euros)

| CATEGORIE | MINIMA au 1er février 2005 | MINIMA après 4 ans | MINIMA après 8 ans | MINIMA après 12 ans | MINIMA après 16 ans |
|-----------|----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| E 1 | 1 101 | 1 129 | 1 156 | 1 183 | 1 212 |
| E 2 | 1 106 | 1 135 | 1 161 | 1 190 | 1 217 |
| E 3 | 1 111 | 1 140 | 1 168 | 1 195 | 1 223 |
| E 4 | 1 118 | 1 145 | 1 173 | 1 201 | 1 228 |
| E 5 | 1 124 | 1 152 | 1 180 | 1 209 | 1 236 |
| E 6 | 1 129 | 1 157 | 1 186 | 1 214 | 1 242 |
| E 7 | 1 151 | 1 180 | 1 209 | 1 238 | 1 266 |
| E 8 | 1 170 | 1 199 | 1 228 | 1 258 | 1 287 |
| E 9 | 1 197 | 1 227 | 1 258 | 1 287 | 1 317 |
| T 1 | 1 288 | 1 320 | 1 352 | 1 385 | 1 417 |
| T 2 | 1 398 | 1 432 | 1 468 | 1 502 | 1 537 |
| T 3 | 1 504 | 1 541 | 1 580 | 1 617 | 1 655 |
| T 4 | 1 570 | 1 609 | 1 648 | 1 688 | 1 727 |
| AM 1 | 1 171 | 1 200 | 1 228 | 1 257 | 1 287 |
| AM 2 | 1 288 | 1 320 | 1 352 | 1 385 | 1 417 |
| AM 3 | 1 408 | 1 443 | 1 478 | 1 513 | 1 548 |
| AM 4 | 1 504 | 1 541 | 1 580 | 1 617 | 1 655 |
| C 1a | 1 598 | 1 638 | 1 678 | 1 718 | 1 756 |
| C 1b | 1 678 | 1 720 | 1 761 | 1 804 | 1 845 |
| C 2a | 1 806 | 1 851 | 1 896 | 1 941 | 1 987 |
| C 2b | 1 931 | 1 979 | 2 027 | 2 077 | 2 123 |
| C 2c | 2 061 | 2 112 | 2 163 | 2 216 | 2 267 |
| C 3a | 2 187 | 2 241 | 2 296 | 2 351 | 2 406 |
| C 3b | 2 449 | 2 511 | 2 571 | 2 633 | |
| C 3c | 2 576 | 2 640 | 2 705 | 2 769 | |
| C 4 | 2 610 | | | | |
| C 5 | 2 740 | | | | |

Fait à Paris, le 6 juin 2005.

Texte étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 23 juillet 2007, art. 1er).

Avenant du 20 décembre 2006 relatif aux salaires

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, |
| Organisations de salariés | La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT, Le syndicat national livre-édition (SNLE) CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Le syndicat national d'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Le syndicat national des correcteurs et métiers connexes FO, |

Rémunérations à compter du 1er décembre 2006

Salaires

En vigueur étendu

Les parties aux présentes sont convenues, après négociations et concertation, d'adopter les dispositions suivantes :

I. - Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés comme suit :

A compter du 1er décembre 2006, une revalorisation de :

- 3,50 % pour la catégorie E1 ;

- 3,24 % pour la catégorie E2 ;

- 2,98 % pour la catégorie E3 ;

- 2,68 % pour la catégorie E4 ;

- 2,48 % pour la catégorie E5 ;

- 2,36 % pour la catégorie E6 ;

et une revalorisation uniforme de 2 % pour le reste de la grille employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

II. - Les nouveaux barèmes qui résultent de l'application de ces revalorisations figurent aux tableaux en annexe au présent accord et en font partie intégrante. Ces nouveaux barèmes annulent et remplacent à compter du 1er décembre 2006 ceux issus de l'accord du 6 juin 2005.

III. - Par ailleurs, les parties aux présentes précisent que la conclusion du présent accord constitue une étape dans le contexte d'une demande de rattrapage progressif de ce barème des salaires minima conventionnels garantis par rapport au SMIC.

Les parties conviennent de poursuivre les négociations à ce sujet.

Elles conviennent également d'engager au premier semestre 2007 une négociation portant sur une révision des classifications de la convention collective nationale de l'édition.

Le présent accord, qui entre en vigueur le 1er décembre 2006, est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 20 décembre 2006.

ANNEXE : Barèmes minima au 1er décembre 2006 avec minima d'ancienneté intégrant une variation de 2,5 % tous les 4 ans

Minima mensuels

(En euros)

| CATEGORIE | MINIMA au 1er décembre 2006 | MINIMA après 4 ans | MINIMA après 8 ans | MINIMA après 12 ans | MINIMA après 16 ans |
|-----------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| E1 | 1 140 | 1 169 | 1 199 | 1 229 | 1 260 |
| E2 | 1 142 | 1 171 | 1 201 | 1 232 | 1 263 |
| E3 | 1 145 | 1 174 | 1 204 | 1 235 | 1 266 |
| E4 | 1 148 | 1 177 | 1 207 | 1 238 | 1 269 |
| E5 | 1 152 | 1 181 | 1 211 | 1 242 | 1 274 |
| E6 | 1 156 | 1 185 | 1 215 | 1 246 | 1 278 |
| E7 | 1 175 | 1 205 | 1 236 | 1 267 | 1 299 |
| E8 | 1 194 | 1 224 | 1 255 | 1 287 | 1 320 |
| E9 | 1 221 | 1 252 | 1 284 | 1 317 | 1 350 |
| T1 | 1 314 | 1 347 | 1 381 | 1 416 | 1 452 |
| T2 | 1 426 | 1 462 | 1 499 | 1 537 | 1 576 |
| T3 | 1 535 | 1 574 | 1 614 | 1 655 | 1 697 |
| T4 | 1 602 | 1 643 | 1 685 | 1 728 | 1 772 |
| AM1 | 1 195 | 1 225 | 1 256 | 1 288 | 1 321 |
| AM2 | 1 314 | 1 347 | 1 381 | 1 416 | 1 452 |
| AM3 | 1 437 | 1 473 | 1 510 | 1 548 | 1 587 |
| AM4 | 1 535 | 1 574 | 1 614 | 1 655 | 1 697 |
| C1A | 1 630 | 1 671 | 1 713 | 1 756 | 1 800 |
| C1B | 1 712 | 1 755 | 1 799 | 1 844 | 1 891 |
| C2A | 1 843 | 1 890 | 1 938 | 1 987 | 2 037 |
| C2B | 1 970 | 2 020 | 2 071 | 2 123 | 2 177 |
| C2C | 2 103 | 2 156 | 2 210 | 2 266 | 2 323 |
| C3A | 2 231 | 2 287 | 2 345 | 2 404 | 2 465 |
| C3B | 2 498 | 2 561 | 2 626 | 2 692 | |
| C3C | 2 628 | 2 694 | 2 762 | 2 832 | |
| C4 | 2 663 | | | | |
| C5 | 2 795 | | | | |

Minima base annuelle

(En euros)

| CATEGORIE | MINIMA au 1er décembre 2006 | MINIMA après 4 ans | MINIMA après 8 ans | MINIMA après 12 ans | MINIMA après 16 ans |
|-----------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| E1 | 14 820 | 15 197 | 15 587 | 15 977 | 16 380 |
| E2 | 14 846 | 15 223 | 15 613 | 16 016 | 16 419 |
| E3 | 14 885 | 15 262 | 15 652 | 16 055 | 16 458 |
| E4 | 14 924 | 15 301 | 15 691 | 16 094 | 16 497 |
| E5 | 14 976 | 15 353 | 15 743 | 16 146 | 16 562 |
| E6 | 15 028 | 15 405 | 15 795 | 16 198 | 16 614 |
| E7 | 15 275 | 15 665 | 16 068 | 16 471 | 16 887 |
| E8 | 15 522 | 15 912 | 16 315 | 16 731 | 17 160 |
| E9 | 15 873 | 16 276 | 16 692 | 17 121 | 17 550 |
| T1 | 17 082 | 17 511 | 17 953 | 18 408 | 18 876 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| T2 | 18 538 | 19 006 | 19 487 | 19 981 | 20 488 |
| T3 | 19 955 | 20 462 | 20 982 | 21 515 | 22 061 |
| T4 | 20 826 | 21 359 | 21 905 | 22 464 | 23 036 |
| AM1 | 15 535 | 15 925 | 16 328 | 16 744 | 17 173 |
| AM2 | 17 082 | 17 511 | 17 953 | 18 408 | 18 876 |
| AM3 | 18 681 | 19 149 | 19 630 | 20 124 | 20 631 |
| AM4 | 19 955 | 20 462 | 20 982 | 21 515 | 22 061 |
| C1A | 21 190 | 21 723 | 22 269 | 22 828 | 23 400 |
| C1B | 22 256 | 22 815 | 23 387 | 23 972 | 24 583 |
| C2A | 23 959 | 24 570 | 25 194 | 25 831 | 26 481 |
| C2B | 25 610 | 26 260 | 26 923 | 27 599 | 28 301 |
| C2C | 27 339 | 28 028 | 28 730 | 29 458 | 30 199 |
| C3A | 29 003 | 29 731 | 30 485 | 31 252 | 32 045 |
| C3B | 32 474 | 33 293 | 34 138 | 34 996 | |
| C3C | 34 164 | 35 022 | 35 906 | 36 816 | |
| C4 | 34 619 | | | | |
| C5 | 36 335 | | | | |

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 3 mai 2007, art. 1er).

Avenant n° 6 du 15 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juin 2007

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, |
| Organisations de salariés | La fédération communication, conseil, culture (F3C) CFDT ; Le syndicat national livre-édition (SNLE) CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Le syndicat national l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication CGT ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO, les parties aux présentes sont convenues, après négociations et concertation, d'adopter les dispositions suivantes. |

En vigueur étendu

I. - Les salaires minima garantis prévus par la convention collective sont revalorisés comme suit, à compter du 1er juin 2007 :

Employés :

- 2 % pour les catégories E1 à E6 incluse ;
- 1,5 % pour les catégories E7 à E9 incluse.

Techniciens :

- 1,5 % pour les catégories T1 à T4 incluse.

Agents de maîtrise :

- 2 % pour les catégories AM1 à AM4 incluse.

Cadres :

- 1,5 % pour les catégories C1 A à C5 incluse.

II. - Les nouveaux barèmes qui résultent de l'application de ces revalorisations figurent aux tableaux en annexe au présent accord et en font partie intégrante. Ces nouveaux barèmes annulent et remplacent à compter du 1er juin 2007 ceux issus de l'accord du 20 décembre 2006 étendu.

III. - Par ailleurs, les parties aux présentes précisent que la conclusion du présent accord constitue une étape supplémentaire dans le contexte de revalorisation des salaires minima en regard du SMIC en vigueur.

Les parties conviennent de poursuivre les négociations dès septembre 2007, en s'appuyant notamment sur le rapport de branche qui sera finalisé dans les prochaines semaines.

IV. - Le présent accord engage, dès sa signature, les entreprises ayant donné mandat au syndicat national de l'édition pour agir. Il est applicable à compter de son extension à l'ensemble des sociétés soumises à la convention collective de l'édition, rétroactivement au 1er juin 2007. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe

En vigueur étendu

Barèmes minima au 1er juin 2007 avec minima d'ancienneté intégrant une variation de 2,5 % tous les 4 ans

Minima mensuels

(En euros.)

| CATÉGORIE | MINIMUM au 1er juin 2007 | MINIMUM après 4 ans | MINIMUM après 8 ans | MINIMUM après 12 ans | MINIMUM après 16 ans |
|-----------|-----------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| E1 | 1 163 | 1 192 | 1 222 | 1 253 | 1 284 |
| E2 | 1 165 | 1 194 | 1 224 | 1 255 | 1 286 |
| E3 | 1 168 | 1 198 | 1 228 | 1 258 | 1 290 |
| E4 | 1 171 | 1 201 | 1 231 | 1 261 | 1 293 |
| E5 | 1 176 | 1 205 | 1 235 | 1 266 | 1 298 |
| E6 | 1 180 | 1 209 | 1 239 | 1 270 | 1 302 |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| E7 | 1 193 | 1 223 | 1 254 | 1 285 | 1 317 |
| E8 | 1 212 | 1 243 | 1 274 | 1 306 | 1 338 |
| E 9 | 1 240 | 1 271 | 1 303 | 1 335 | 1 368 |
| T1 | 1 334 | 1 368 | 1 402 | 1 437 | 1 473 |
| T2 | 1 448 | 1 484 | 1 521 | 1 559 | 1 598 |
| T3 | 1 559 | 1 597 | 1 637 | 1 678 | 1 720 |
| T4 | 1 627 | 1 667 | 1 709 | 1 752 | 1 795 |
| AM1 | 1 219 | 1 250 | 1 281 | 1 313 | 1 346 |
| AM2 | 1 341 | 1 374 | 1 409 | 1 444 | 1 480 |
| AM3 | 1 466 | 1 503 | 1 540 | 1 579 | 1 618 |
| AM4 | 1 566 | 1 605 | 1 645 | 1 687 | 1 729 |
| C1A | 1 655 | 1 696 | 1 739 | 1 782 | 1 827 |
| C1B | 1 738 | 1 782 | 1 826 | 1 872 | 1 919 |
| C2A | 1 871 | 1 918 | 1 966 | 2 015 | 2 065 |
| C2B | 2 000 | 2 050 | 2 101 | 2 154 | 2 208 |
| C2C | 2 135 | 2 188 | 2 243 | 2 299 | 2 357 |
| C3A | 2 265 | 2 322 | 2 380 | 2 439 | 2 500 |
| C3B | 2 536 | 2 599 | 2 664 | 2 731 | |
| C3C | 2 668 | 2 735 | 2 803 | 2 873 | |
| C4 | 2 703 | | | | |
| C5 | 2 837 | | | | |

Minima annuels

(En euros.)

| CATÉGORIE | MINIMUM au 1er juin 2007 | MINIMUM après 4 ans | MINIMUM après 8 ans | MINIMUM après 12 ans | MINIMUM après 16 ans |
|-----------|-----------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| E1 | 15 119 | 15 596 | 15 886 | 16 289 | 16 692 |
| E2 | 15 145 | 15 522 | 15 912 | 16 315 | 16 718 |
| E3 | 15 184 | 15 574 | 15 964 | 16 354 | 16 770 |
| E4 | 15 223 | 15 613 | 16 003 | 16 393 | 16 809 |
| E5 | 15 288 | 15 665 | 16 055 | 16 458 | 16 874 |
| E6 | 15 340 | 15 717 | 16 107 | 16 510 | 16 926 |
| E7 | 15 509 | 15 899 | 16 302 | 16 705 | 16 121 |
| E8 | 15 756 | 16 159 | 16 562 | 16 978 | 17 394 |
| E 9 | 16 120 | 16 523 | 16 939 | 17 355 | 17 784 |
| T1 | 17 342 | 17 784 | 18 226 | 18 681 | 19 149 |
| T2 | 18 824 | 19 292 | 19 773 | 20 267 | 20 774 |
| T3 | 20 267 | 20 761 | 21 281 | 21 814 | 22 360 |
| T4 | 21 151 | 21 671 | 22 217 | 22 776 | 23 335 |
| AM1 | 15 847 | 16 250 | 16 653 | 17 069 | 17 498 |
| AM2 | 17 433 | 17 862 | 18 317 | 18 772 | 19 240 |
| AM3 | 19 058 | 19 539 | 20 020 | 20 527 | 21 034 |
| AM4 | 20 358 | 20 865 | 21 385 | 21 931 | 22 477 |
| C1A | 21 515 | 22 048 | 22 607 | 23 166 | 23 751 |
| C1B | 22 594 | 23 166 | 23 738 | 24 336 | 24 947 |
| C2A | 24 323 | 24 934 | 25 558 | 26 195 | 26 845 |
| C2B | 26 000 | 26 650 | 27 313 | 28 002 | 28 704 |
| C2C | 27 755 | 28 444 | 29 159 | 29 887 | 30 641 |
| C3A | 29 445 | 30 186 | 30 940 | 31 707 | 32 500 |
| C3B | 32 968 | 33 787 | 34 632 | 35 503 | |
| C3C | 34 684 | 35 555 | 36 439 | 37 349 | |
| C4 | 35 139 | | | | |
| C5 | 36 881 | | | | |

Avenant n° 8 du 24 juin 2011

Signataires

| | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, |
| Organisations de salariés | La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Le syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, culture CFDT ; Le syndicat national livre-édition CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO, |

Barèmes de salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe au présent accord. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

La revalorisation sera appliquée en deux fois avec une première étape à 50 % des progressions au 1er octobre 2011. La totalité de la revalorisation proposée interviendra lors de la seconde étape, le 1er janvier 2012.

Les parties conviennent d'un ajustement au 1er janvier 2013 pour les catégories C3, C4, C5 avec une revalorisation telle qu'indiquée en annexe.

(1) Article

étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui fixent au niveau de la branche une obligation annuelle de négocier.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Modification de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I

Article 2

En vigueur étendu

Le 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I est modifié comme suit :

« 2. Le barème de salaires minima s'applique après 3 mois d'activité dans l'entreprise. Il est défini un barème de salaires minima à l'ancienneté après 1 an. Ce barème prévoit une progression après 1 an, 5 ans, 10 ans et 15 ans de présence du salarié. La progression, appliquée au salaire minimum après 1 an de présence est de 3 % pour une ancienneté supérieure à 5 ans, 5,5 % pour une ancienneté supérieure à 10 ans et 8 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1er octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| Catégorie | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Minimum | 1 224 | 1 224 | 1 224 | 1 224 | 1 224 | 1 239 | 1 254 | 1 259 | 1 300 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| Catégorie | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Minimum | 15 912 | 15 912 | 15 912 | 15 912 | 15 912 | 16 107 | 16 302 | 16 367 | 16 900 |

Au 1er janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| Catégorie | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Minimum | 1 285 | 1 285 | 1 285 | 1 285 | 1 285 | 1 298 | 1 314 | 1 320 | 1 360 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| Catégorie | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Minimum | 16 705 | 16 705 | 16 705 | 16 705 | 16 705 | 16 877 | 17 087 | 17 165 | 17 675 |

Modification de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II

Article 3

En vigueur étendu

Le 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II est modifié comme suit :

« 2. Le barème de salaires minima s'applique après 3 mois d'activité dans l'entreprise. Il est défini un barème de salaires minima à l'ancienneté après 1 an. Ce barème prévoit une progression :

- après 1 an, 5 ans, 10 ans et 15 ans de présence du salarié jusqu'à la catégorie C3 A incluse ;
- après 1 an, 5 ans et 10 ans de présence du salarié pour les catégories C3 B et C3 C ;
- après 1 an pour les catégories C4 et C5.

La progression appliquée au salaire minimum après 1 an de présence est de 3 % pour une ancienneté supérieure à 5 ans, 5,5 % pour une ancienneté supérieure à 10 ans et 8 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1er octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 359 | 1 475 | 1 588 | 1 646 | 1 292 | 1 366 | 1 493 | 1 595 | 1 672 | 1 755 | 1 890 | 2 020 | 2 156 | 2 272 | 2 544 | 2 677 | 2 712 | 2 846 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17 667 | 19 175 | 20 644 | 21 398 | 16 796 | 17 758 | 19 409 | 20 735 | 21 736 | 22 815 | 24 570 | 26 260 | 28 028 | 29 536 | 33 072 | 34 801 | 35 256 | 36 998 |

Au 1er janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 383 | 1 502 | 1 617 | 1 666 | 1 364 | 1 391 | 1 520 | 1 624 | 1 688 | 1 773 | 1 908 | 2 040 | 2 178 | 2 280 | 2 553 | 2 686 | 2 721 | 2 856 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17 979 | 19 526 | 21 021 | 21 658 | 17 732 | 18 083 | 19 760 | 21 112 | 21 931 | 21 737 | 24 479 | 26 169 | 27 937 | 29 640 | 33 189 | 34 918 | 35 373 | 37 128 |

Autres dispositions

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent par ailleurs d'ouvrir la négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au dernier trimestre 2011 et de poursuivre le dialogue sur l'évolution de la grille des salaires minima et sur les classifications.

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Barèmes des minima mensuels au 1er octobre 2011 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| E1 | 1 278 | 1 281 | 1 320 | 1 352 | 1 384 |
| E2 | 1 278 | 1 281 | 1 320 | 1 352 | 1 384 |
| E3 | 1 278 | 1 281 | 1 320 | 1 352 | 1 384 |
| E4 | 1 278 | 1 281 | 1 320 | 1 352 | 1 384 |
| E5 | 1 278 | 1 281 | 1 320 | 1 352 | 1 384 |
| E6 | 1 294 | 1 297 | 1 336 | 1 368 | 1 401 |
| E7 | 1 309 | 1 312 | 1 352 | 1 385 | 1 417 |
| E8 | 1 315 | 1 318 | 1 358 | 1 391 | 1 424 |
| E9 | 1 357 | 1 360 | 1 401 | 1 435 | 1 469 |
| T1 | 1 417 | 1 420 | 1 463 | 1 499 | 1 534 |
| T2 | 1 538 | 2 542 | 1 588 | 1 627 | 1 665 |
| T3 | 1 656 | 1 660 | 1 710 | 1 751 | 1 793 |
| T4 | 1 716 | 1 732 | 1 784 | 1 828 | 1 871 |
| AM1 | 1 349 | 1 352 | 1 393 | 1 427 | 1 461 |
| AM2 | 1 424 | 1 428 | 1 471 | 1 506 | 1 542 |
| AM3 | 1 557 | 1 561 | 1 608 | 1 647 | 1 686 |
| AM4 | 1 663 | 1 667 | 1 717 | 1 759 | 1 801 |
| C1 A | 1 742 | 1 776 | 1 829 | 1 874 | 1 918 |
| C1 B | 1 831 | 1 865 | 1 921 | 1 968 | 2 014 |
| C2 A | 1 971 | 2 008 | 2 068 | 2 118 | 2 168 |
| C2 B | 2 107 | 2 146 | 2 210 | 2 264 | 2 318 |
| C2 C | 2 250 | 2 291 | 2 360 | 2 417 | 2 474 |
| C3 A | 2 368 | 2 415 | 2 488 | 2 548 | 2 609 |
| C3 B | 2 651 | 2 704 | 2 785 | 2 853 | |

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|--|
| C3 C | 2 789 | 2 845 | 2 930 | 3 002 | |
| C4 | 2 826 | 2 882 | | | |
| C5 | 2 966 | 3 025 | | | |

Nota 2 (art. 2 des annexes I et II). - Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Barèmes des minima annuels au 1er octobre 2011 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| E1 | 16 614 | 16 653 | 17 153 | 17 569 | 17 985 |
| E2 | 16 614 | 16 653 | 17 153 | 17 569 | 17 985 |
| E3 | 16 614 | 16 653 | 17 153 | 17 569 | 17 985 |
| E4 | 16 614 | 16 653 | 17 153 | 17 569 | 17 985 |
| E5 | 16 614 | 16 653 | 17 153 | 17 569 | 17 985 |
| E6 | 16 822 | 16 861 | 17 367 | 17 788 | 18 210 |
| E7 | 17 017 | 17 056 | 17 568 | 17 994 | 18 420 |
| E8 | 17 095 | 17 134 | 17 648 | 18 076 | 18 505 |
| E9 | 17 641 | 17 680 | 18 210 | 18 652 | 19 094 |
| T1 | 18 421 | 18 460 | 19 014 | 19 475 | 19 937 |
| T2 | 19 994 | 20 046 | 20 647 | 21 149 | 21 650 |
| T3 | 21 528 | 21 580 | 22 227 | 22 767 | 23 306 |
| T4 | 22 308 | 22 516 | 23 191 | 23 754 | 24 317 |
| AM1 | 17 537 | 17 576 | 18 103 | 18 543 | 18 982 |
| AM2 | 18 512 | 18 564 | 19 121 | 19 585 | 20 049 |
| AM3 | 20 241 | 20 293 | 20 902 | 21 409 | 21 916 |
| AM4 | 21 619 | 21 671 | 22 321 | 22 863 | 23 405 |
| C1 A | 22 646 | 23 088 | 23 781 | 24 358 | 24 935 |
| C1 B | 23 803 | 24 245 | 24 972 | 25 578 | 26 185 |
| C2 A | 25 623 | 26 104 | 26 887 | 27 540 | 28 192 |
| C2 B | 27 391 | 27 898 | 28 735 | 29 432 | 30 130 |
| C2 C | 29 250 | 29 783 | 30 676 | 31 421 | 32 166 |
| C3 A | 30 784 | 31 395 | 32 337 | 33 122 | 33 907 |
| C3 B | 34 463 | 35 152 | 36 207 | 37 085 | |
| C3 C | 36 257 | 36 985 | 38 095 | 39 019 | |
| C4 | 36 738 | 37 466 | | | |
| C5 | 38 558 | 39 325 | | | |

Nota 1 (art. 2 des annexes I et II). - Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaire pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Barèmes des minima mensuels au 1er janvier 2012 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| E1 | 1 393 | 1 400 | 1 442 | 1 477 | 1 512 |
| E2 | 1 393 | 1 400 | 1 442 | 1 477 | 1 512 |
| E3 | 1 393 | 1 400 | 1 442 | 1 477 | 1 512 |
| E4 | 1 393 | 1 400 | 1 442 | 1 477 | 1 512 |
| E5 | 1 393 | 1 400 | 1 442 | 1 477 | 1 512 |
| E6 | 1 407 | 1 414 | 1 456 | 1 492 | 1 527 |
| E7 | 1 425 | 1 432 | 1 475 | 1 511 | 1 547 |

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| E8 | 1 447 | 1 454 | 1 498 | 1 534 | 1 570 |
| E9 | 1 474 | 1 481 | 1 525 | 1 562 | 1 599 |
| T1 | 1 499 | 1 507 | 1 552 | 1 590 | 1 628 |
| T2 | 1 627 | 1 636 | 1 685 | 1 726 | 1 767 |
| T3 | 1 752 | 1 761 | 1 814 | 1 858 | 1 902 |
| T4 | 1 805 | 1 838 | 1 893 | 1 939 | 1 985 |
| AM1 | 1 478 | 1 486 | 1 531 | 1 568 | 1 605 |
| AM2 | 1 507 | 1 515 | 1 560 | 1 598 | 1 636 |
| AM3 | 1 648 | 1 656 | 1 706 | 1 747 | 1 788 |
| AM4 | 1 760 | 1 769 | 1 822 | 1 866 | 1 911 |
| C1 A | 1 829 | 1 897 | 1 954 | 2 001 | 2 049 |
| C1 B | 1 924 | 1 992 | 2 052 | 2 102 | 2 151 |
| C2 A | 2 071 | 2 144 | 2 208 | 2 262 | 2 316 |
| C2 B | 2 214 | 2 292 | 2 361 | 2 418 | 2 475 |
| C2 C | 2 364 | 2 447 | 2 520 | 2 582 | 2 643 |
| C3 A | 2 471 | 2 566 | 2 643 | 2 707 | 2 771 |
| C3 B | 2 766 | 2 873 | 2 959 | 3 031 | |
| C3 C | 2 910 | 3 022 | 3 113 | 3 188 | |
| C4 | 2 949 | 3 062 | | | |
| C5 | 3 095 | 3 214 | | | |

Nota 2 (art. 2 des annexes I et II). - Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Barèmes des minima annuels au 1er janvier 2012 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| E1 | 18 109 | 18 200 | 18 746 | 19 201 | 19 656 |
| E2 | 18 109 | 18 200 | 18 746 | 19 201 | 19 656 |
| E3 | 18 109 | 18 200 | 18 746 | 19 201 | 19 656 |
| E4 | 18 109 | 18 200 | 18 746 | 19 201 | 19 656 |
| E5 | 18 109 | 18 200 | 18 746 | 19 201 | 19 656 |
| E6 | 18 291 | 18 382 | 18 933 | 19 393 | 19 853 |
| E7 | 18 525 | 18 616 | 19 174 | 19 640 | 20 105 |
| E8 | 18 811 | 18 902 | 19 469 | 19 942 | 20 414 |
| E9 | 19 162 | 19 253 | 19 831 | 20 312 | 20 793 |
| T1 | 19 487 | 19 591 | 20 179 | 20 669 | 21 158 |
| T2 | 21 151 | 21 268 | 21 906 | 22 438 | 22 969 |
| T3 | 22 776 | 22 893 | 23 580 | 24 152 | 24 724 |
| T4 | 23 465 | 23 894 | 24 611 | 25 208 | 25 806 |
| AM1 | 19 214 | 19 318 | 19 898 | 20 380 | 20 863 |
| AM2 | 19 591 | 19 695 | 20 286 | 20 778 | 21 271 |
| AM3 | 21 424 | 21 528 | 22 174 | 22 712 | 23 250 |
| AM4 | 22 880 | 22 997 | 23 687 | 24 262 | 24 837 |
| C1 A | 23 777 | 24 661 | 25 401 | 26 017 | 26 634 |
| C1 B | 25 012 | 25 896 | 26 673 | 27 320 | 27 968 |
| C2 A | 26 923 | 27 872 | 28 708 | 29 405 | 30 102 |
| C2 B | 28 782 | 29 796 | 30 690 | 31 435 | 32 180 |
| C2 C | 30 732 | 31 811 | 32 765 | 33 561 | 34 356 |
| C3 A | 32 123 | 33 358 | 34 359 | 35 193 | 36 027 |
| C3 B | 35 958 | 37 349 | 38 469 | 39 403 | |
| C3 C | 37 830 | 39 286 | 40 465 | 41 447 | |
| C4 | 38 337 | 39 806 | | | |
| C5 | 40 235 | 41 782 | | | |

Nota 1 (art. 2 des annexes I et II). - Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaire pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Ajustement des barèmes minima au 1er janvier 2013 avec minima d'ancienneté pour les catégories C3 et supérieures

Minima mensuels

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| C3 A | 2 471 | 2 605 | 2 683 | 2 748 | 2 813 |
| C3 B | 2 766 | 2 916 | 3 003 | 3 076 | |
| C3 C | 2 910 | 3 068 | 3 160 | 3 237 | |
| C4 | 2 949 | 3 163 | | | |
| C5 | 3 095 | 3 433 | | | |

Minima annuels

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| C3 A | 32 120 | 33 862 | 34 878 | 35 724 | 36 571 |
| C3 B | 35 963 | 37 913 | 39 050 | 39 998 | |
| C3 C | 37 836 | 39 887 | 41 084 | 42 081 | |
| C4 | 38 332 | 41 113 | | | |
| C5 | 40 232 | 44 626 | | | |

Avenant n° 9 du 13 septembre 2011

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, |
| Organisations de salariés | La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Le syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, culture CFDT ; Le syndicat national livre-édition CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO, |

En vigueur étendu

après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Barèmes de salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition ont été revalorisés suivant les termes du 8e avenant à la convention collective signé le 24 juin 2011. Les valeurs suivantes applicables avant 3 mois d'activité dans l'entreprise sont modifiées :

- le salaire minimum mensuel et annuel de la catégorie E8 au 1er octobre 2011 ;
- le salaire minimum mensuel et annuel de la catégorie E8 au 1er janvier 2012 ;
- les salaires minima annuels des catégories E6, E7 et E9 au 1er janvier 2012 ;
- les salaires minima mensuels et annuels des catégories C1 B, C2 A, C2 B, C2 C au 1er octobre 2011 ;
- les salaires minima mensuels des catégories C1 B, C2 A, C2 B, C2 C au 1er janvier 2012.

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1er octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| Cat. | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Minimum | 1 224 | 1 224 | 1 224 | 1 224 | 1 224 | 1 239 | 1 254 | 1 266 | 1 300 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| Cat. | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Minimum | 15 912 | 15 912 | 15 912 | 15 912 | 15 912 | 16 107 | 16 302 | 16 458 | 16 900 |

Au 1er janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| Cat. | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Minimum | 1 285 | 1 285 | 1 285 | 1 285 | 1 285 | 1 298 | 1 314 | 1 335 | 1 360 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| Cat. | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Minimum | 16 705 | 16 705 | 16 705 | 16 705 | 16 705 | 16 874 | 17 082 | 17 355 | 17 680 |

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II

Article 3

En vigueur étendu

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1er octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 359 | 1 475 | 1 588 | 1 646 | 1 292 | 1 366 | 1 493 | 1 595 | 1 672 | 1 744 | 1 877 | 2 007 | 2 142 | 2 272 | 2 544 | 2 677 | 2 712 | 2 846 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17 667 | 19 175 | 20 644 | 21 398 | 16 796 | 17 758 | 19 409 | 20 735 | 21 736 | 22 672 | 24 401 | 26 091 | 27 846 | 29 536 | 33 072 | 34 801 | 35 256 | 36 998 |

Au 1er janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 383 | 1 502 | 1 617 | 1 666 | 1 364 | 1 391 | 1 520 | 1 624 | 1 688 | 1 749 | 1 883 | 2 013 | 2 149 | 2 280 | 2 553 | 2 686 | 2 721 | 2 856 |

Valeurs annuelles

(En euros.)

| T1 | T2 | T3 | T4 | AM1 | AM2 | AM3 | AM4 | C1 A | C1 B | C2 A | C2 B | C2 C | C3 A | C3 B | C3 C | C4 | C5 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17 979 | 19 526 | 21 021 | 21 658 | 17 732 | 18 083 | 19 760 | 21 112 | 21 944 | 22 737 | 24 479 | 26 169 | 27 937 | 29 640 | 33 189 | 34 918 | 35 373 | 37 128 |

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 10 du 10 juillet 2012**Signataires**

| | |
|--------------------------|------------------------------------|
| Organisations patronales | Le syndicat national de l'édition, |
|--------------------------|------------------------------------|

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations de salariés | La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ; Le syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, culture CFDT ; Le syndicat national livre-édition CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ; Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO, |

En vigueur étendu

après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Barèmes de salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe au présent accord. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés. La revalorisation interviendra au 1er septembre 2012.

Les dispositions prévues en annexe de l'accord du 24 juin 2011 concernant les cadres de niveau C3 à C5 demeurent applicables au 1er janvier 2013.

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs chiffrées des salaires minima et leur date d'application présentes au 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1er septembre 2012

(En euros.)

| Catégorie | Valeurs mensuelles | Valeurs annuelles |
|-----------|--------------------|-------------------|
| E1 | 1 311 | 17 043 |
| E2 | 1 311 | 17 043 |
| E3 | 1 311 | 17 043 |
| E4 | 1 311 | 17 043 |
| E5 | 1 311 | 17 043 |
| E6 | 1 324 | 17 212 |
| E7 | 1 341 | 17 433 |
| E8 | 1 362 | 17 706 |
| E9 | 1 388 | 18 044 |

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II

Article 3

En vigueur étendu

Les valeurs chiffrées des salaires minima et leur date d'application présentes au 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1er septembre 2012

(En euros.)

| Catégorie | Valeurs mensuelles | Valeurs annuelles |
|-----------|--------------------|-------------------|
| T1 | 1 411 | 18 343 |
| T2 | 1 533 | 19 929 |
| T3 | 1 650 | 21 450 |
| T4 | 1 700 | 22 100 |
| AM1 | 1 392 | 18 096 |
| AM2 | 1 419 | 18 447 |
| AM3 | 1 551 | 20 163 |
| AM4 | 1 657 | 21 541 |
| C1 A | 1 722 | 22 386 |
| C1 B | 1 784 | 23 192 |
| C2 A | 1 921 | 24 973 |
| C2 B | 2 054 | 26 702 |
| C2 C | 2 192 | 28 496 |
| C3 A | 2 326 | 30 238 |
| C3 B | 2 605 | 33 865 |
| C3 C | 2 740 | 35 620 |
| C4 | 2 776 | 36 088 |
| C5 | 2 914 | 37 882 |

Autres dispositions

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent que la grille, avant 3 mois dans sa configuration actuelle, n'a pas vocation à subsister. Elles s'entendent pour négocier dès septembre 2012 les conditions pour remédier à cette situation et retrouver la cohérence avec les structures des grilles de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 et ses avenants à compter de 2013.

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Barèmes des salaires minima mensuels au 1er septembre 2012 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| E1 | 1 426 | 1 433 | 1 476 | 1 512 | 1 548 |
| E2 | 1 426 | 1 433 | 1 476 | 1 512 | 1 548 |
| E3 | 1 426 | 1 433 | 1 476 | 1 512 | 1 548 |
| E4 | 1 426 | 1 433 | 1 476 | 1 512 | 1 548 |
| E5 | 1 426 | 1 433 | 1 476 | 1 512 | 1 548 |
| E6 | 1 436 | 1 443 | 1 487 | 1 523 | 1 559 |
| E7 | 1 454 | 1 462 | 1 506 | 1 543 | 1 579 |
| E8 | 1 476 | 1 484 | 1 529 | 1 566 | 1 603 |
| E9 | 1 504 | 1 512 | 1 558 | 1 596 | 1 633 |
| T1 | 1 529 | 1 538 | 1 585 | 1 623 | 1 662 |
| T2 | 1 660 | 1 670 | 1 721 | 1 762 | 1 804 |
| T3 | 1 788 | 1 797 | 1 851 | 1 896 | 1 941 |
| T4 | 1 842 | 1 876 | 1 933 | 1 980 | 2 027 |
| AM1 | 1 508 | 1 517 | 1 563 | 1 601 | 1 639 |
| AM2 | 1 538 | 1 546 | 1 593 | 1 632 | 1 670 |
| AM3 | 1 681 | 1 690 | 1 741 | 1 783 | 1 826 |
| AM4 | 1 796 | 1 806 | 1 861 | 1 906 | 1 951 |
| C1 A | 1 866 | 1 936 | 1 995 | 2 043 | 2 091 |
| C1 B | 1 963 | 2 033 | 2 094 | 2 145 | 2 196 |
| C2 A | 2 113 | 2 188 | 2 254 | 2 309 | 2 364 |
| C2 B | 2 259 | 2 339 | 2 410 | 2 468 | 2 527 |
| C2 C | 2 412 | 2 497 | 2 572 | 2 635 | 2 697 |
| C3 A | 2 521 | 2 619 | 2 698 | 2 764 | 2 829 |
| C3 B | 2 822 | 2 932 | 3 020 | 3 094 | |
| C3 C | 2 969 | 3 084 | 3 177 | 3 254 | |
| C4 | 3 008 | 3 125 | | | |
| C5 | 3 157 | 3 280 | | | |

Nota 2 (art. 2 des annexes I et II). - Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Barèmes des salaires minima annuels au 1er septembre 2012 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| Cat. | Minimum après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté | Minimum après 1 an d'ancienneté | Minimum après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an | Minimum après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an | Minimum après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an |
|------|---|---------------------------------|--|---|---|
| E1 | 18 538 | 18 629 | 19 188 | 19 656 | 20 124 |
| E2 | 18 538 | 18 629 | 19 188 | 19 656 | 20 124 |
| E3 | 18 538 | 18 629 | 19 188 | 19 656 | 20 124 |

| | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| E4 | 18 538 | 18 629 | 19 188 | 19 656 | 20 124 |
| E5 | 18 538 | 18 629 | 19 188 | 19 656 | 20 124 |
| E6 | 18 668 | 18 759 | 19 331 | 19 799 | 20 267 |
| E7 | 18 902 | 19 006 | 19 578 | 20 059 | 20 527 |
| E8 | 19 188 | 19 292 | 19 877 | 20 358 | 20 839 |
| E9 | 19 552 | 19 656 | 20 254 | 20 748 | 21 229 |
| T1 | 19 877 | 19 994 | 20 605 | 21 099 | 21 606 |
| T2 | 21 580 | 21 710 | 22 373 | 22 906 | 23 452 |
| T3 | 23 244 | 23 361 | 24 063 | 24 648 | 25 233 |
| T4 | 23 946 | 24 388 | 25 129 | 25 740 | 26 351 |
| AM1 | 19 604 | 19 721 | 20 319 | 20 813 | 21 307 |
| AM2 | 19 994 | 20 098 | 20 709 | 21 216 | 21 710 |
| AM3 | 21 853 | 21 970 | 22 633 | 23 179 | 23 738 |
| AM4 | 23 348 | 23 478 | 24 193 | 24 778 | 25 363 |
| C1 A | 24 258 | 25 168 | 25 935 | 26 559 | 27 183 |
| C1 B | 25 519 | 26 429 | 27 222 | 27 885 | 28 548 |
| C2 A | 27 469 | 28 444 | 29 302 | 30 017 | 30 732 |
| C2 B | 29 367 | 30 407 | 31 330 | 32 084 | 32 851 |
| C2 C | 31 356 | 32 461 | 33 436 | 34 255 | 35 061 |
| C3 A | 32 773 | 34 047 | 35 074 | 35 932 | 36 777 |
| C3 B | 36 686 | 38 116 | 39 260 | 40 222 | |
| C3 C | 38 597 | 40 092 | 41 301 | 42 302 | |
| C4 | 39 104 | 40 625 | | | |
| C5 | 41 041 | 42 640 | | | |

Nota 1 (art. 2 des annexes I et II). - Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaire pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Avenant n° 13 du 20 juillet 2018 relatif aux minima conventionnels

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SNE, |
| Organisations de salariés | CFDT livre ; FEC FO ; F3C CFDT ; SNPEP FO ; CFE-CGC COM ; SPEEL D CFE-CGC, |

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, le syndicat national de l'édition et les organisations syndicales représentatives des salariés se sont réunies dès le 18 novembre 2016 afin d'engager des négociations salariales.

Les parties signataires rappellent que, les négociations 2015 et 2016 n'ayant pas abouti, elles conviennent de l'importance de trouver un accord sur l'augmentation des minima conventionnels et de revaloriser les salaires minima au 1er septembre 2018.

Après 10 réunions de négociations (18 novembre 2016, 24 février 2017, 31 mars 2017, 21 avril 2017, 31 mai 2017, 5 juillet 2017, 29 septembre 2017, 14 novembre 2017, 12 janvier 2018 et 25 mai 2018) et des propositions des parties en présence, les parties ont donc adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition (IDCC 2121).

Rappel des principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

1. Minima mensuels et minima annuels

Un salarié ne peut percevoir au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls salariés justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

2. Éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Les valeurs sont réduites au pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

Barèmes des salaires minima

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe 1 au présent avenant. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés. La revalorisation interviendra au 1er septembre 2018.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

Autres dispositions

Article 4

En vigueur étendu

1. Suppression du barème des salaires minima après 1 an

Le barème des salaires minima après 1 an est supprimé. Cette suppression s'effectuera en 1 fois et sera effective à compter de la signature du présent avenant.

La grille des salaires minima avant 1 an devient la grille de référence des minima conventionnels des seuils d'entrée.

2. Fusion des catégories agents de maîtrise et techniciens

La catégorie agents de maîtrise et la catégorie techniciens sont fusionnées.

En conséquence :

- toute nouvelle embauche à compter de la signature du présent accord se fera sur la base de la catégorie AM/T et des salaires minima y afférents ;
- pour tous les salariés en poste et positionnés sur les niveaux de classifications agents de maîtrise, les valeurs de la grille agents de maîtrise seront majorées chaque année pour atteindre progressivement le niveau de la grille des techniciens.

Clause de non-dérogation

Article 5

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article exclu de l'extension. En effet dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération minimale garantie comportant une assiette qui intègre des compléments de salaires et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

Durée - Révision - Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Formalités de dépôt et d'extension

Article 7

En vigueur étendu

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 avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Modalités d'application

Article 8

En vigueur étendu

Les modalités du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes au syndicat national de l'édition, signataire de cet avenant. Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective de l'édition et non adhérentes au syndicat national de l'édition un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

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 ; SIRT ; 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

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° I 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.

| | | |
|------------|--|------------|
| | | Signatures |
| FESAC | Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma | |
| | 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 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2010-10-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 7 du 26 février 2010, relatif à la classification, 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° 2010/26, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2011-12-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 24 juin 2011, relatif aux salaires minima, 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.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui fixent au niveau de la branche une obligation annuelle de négocier ;

- l'avenant n° 9 du 13 septembre 2011, relatif aux barèmes de salaires, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2012-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 10 du 10 juillet 2012 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application 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° 2012/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2013-03-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 6 mars 2012 relatif à la mise en place d'une commission de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le troisième paragraphe du préambule est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le quatrième paragraphe du préambule du présent accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2013-06-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 5 du titre III est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail qui prévoient que les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Dans l'hypothèse où le deuxième alinéa de l'article 6 a du titre VI ferait référence à l'article 4 du titre VI et non à l'article 4 du titre V qui n'existe pas dans l'accord, les mots : « et délais » y figurant sont exclus de l'extension en application des articles L. 6323-17 et L. 6323-19 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 6 a du titre VI est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2 du titre IX est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2013-10-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2014-06-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 12 du 7 février 2014, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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° 2014/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2014-06-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 7 février 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014

Paru au JORF du 2014-10-24

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la

boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 6 octobre 2014.

Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2014-12-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 11 du 28 novembre 2013, relatif à la retraite complémentaire, à la convention collective susvisée. Les alinéas 5, 6 et 7 de l'article 1er sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

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° 2014/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2015-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 13 du 27 octobre 2014 relatif à l'article 5 e) du titre II, D de l'annexe III à la convention collective susvisée. Le deuxième alinéa de l'article II de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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° 2015/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2019-06-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 13 du 20 juillet 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective susvisée. Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les articles 2 et 3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 5 est exclu de l'extension. En effet dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération minimale garantie comportant une assiette qui intègre des compléments de salaires et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

La grille des salaires minima mensuels est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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.

Fait le 5 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, tel que modifié par l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 3-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3° 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.

L'alinéa 3 de l'article 3-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 5 est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121)

Paru au JORF du 2020-01-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000, tel que modifié par l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels, les dispositions de l'accord du 1er juillet 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les trois premiers alinéas du paragraphe « Composition » de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-34 du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe « Composition » de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 3-2 est 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.

Les alinéas 13, 14 et 16 du paragraphe « mission d'interprétation » de l'article 3.3 sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

L'alinéa 3 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Nouveautés

Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | <p>Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF) Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF) Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF) Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF) Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF) Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF) Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF) Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (FNCF) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF) Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF) Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF) Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRTI (FNCF) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (FNCF) Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF) Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF) Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF) Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF) Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF) Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF) Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF) Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF) Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF) Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF) Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF) Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF) Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF) Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF) Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF) Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF) Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF) Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF) Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF) Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF) Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF) Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF) Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF) Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF) Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF)</p> |
| Organisations de salariés | <p>Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision - SNTPCT (SNTPCT) UNSA - Spectacle et Communication (SNTPCT) La fédération Médias 2000 CFE/CGC (SNTPCT) Syndicat national des journalistes SNJ CGT (SNTPCT) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (SNTPCT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SNTPCT) Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication - FILPAC - CGT (SNTPCT) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (SNTPCT) Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FASAP - FO (SNTPCT) Fédération de la communication - CFTC (SNTPCT) Fédération communication, conseil et culture F3C CFTD (SNTPCT) Fédération CFTC des postes et télécommunications (SNTPCT) Fédération du livre CGT-FO (SNTPCT)</p> |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-19

Publié au BOCC N° : 20190008

Signataires

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 |
| AGIRC | Association générale des institutions de retraites des cadres |
| AM | Agent de maîtrise |
| ANPE | Agence nationale pour l'emploi |
| ARRCO | Association des régimes retraite complémentaire |
| ARTT | Aménagement et réduction de temps de travail |
| ASFO | Organisme de formation et de conseil |
| ASFORED | Centre de formation du syndicat national de l'édition |
| BP | Boite postale |
| BTS | Brevet de technicien supérieur |
| CA | Clause cadres |
| CACE | Caisse complémentaire de l'édition des agents de la prévoyance |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CFDT | Confédération française démocratique du travail |
| CGT | Confédération générale du travail |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail |
| CIF | Congé individuel de formation |
| CIPC | Caisse Interprofessionnelle de prévoyance des cadres |
| CIPS | Caisse interprofessionnelle paritaire des salariés |
| CPNE | Commission paritaire pour l'emploi |
| CPPNI | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle |
| CSP | Contrat de sécurisation professionnelle |
| DIF | Droit individuel à la formation |
| DIRECCTE | Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi |
| DUT | Diplôme universitaire de technologie |
| FILPAC | Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication |
| FO | Force ouvrière |
| FONGECIF | Fonds de gestion du congé individuel de formation |
| FPSP | Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels |
| IDCC | Identifiant de convention collective |
| IJSS | Indemnité journalière de la sécurité sociale |
| INSEE | Institut national de la statistique et des études économiques |
| IRP | Institutions représentatives du personnel |
| JO | Journal officiel |
| JORF | Journal officiel de la république française |
| JRTT | Jours de réduction du temps de travail |
| NAF | Nomenclature d'activités françaises |
| OPACIF | Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation |
| OPCA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| PAO | Publication assistée par ordinateur |
| PME | Petites et moyennes entreprises |
| POE | Préparation opérationnelle à l'emploi |
| RH | Ressources humaines |
| RNCP | Répertoire national des certifications professionnelles |
| SAMUP | Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique |
| SMIC | Salaire minimum interprofessionnel de croissance |
| SNC | Syndicat national des correcteurs et métiers connexes |
| SNCTLC | Syndicat national des cadres et techniciens du livre et de la communication |
| SNE | Syndicat national de l'édition |
| SNECEP | Syndicat national des employés et cadres presse, édition et publicité |
| SNEPL | Syndicat national des employés de la presse et du livre et de la communication |
| TAD | Travail à domicile |
| TAM | Techniciens, agents de maîtrise |
| TPE | Très petite entreprise |
| UNEDIC | Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| VRP | Voyageur, représentant, placier |

Liste thématique

| Theme | Titre | Article | Page |
|---|---|---------------|------|
| Accident du travail | Maladie - Accident du travail | Article 8 | 9 |
| | Maladie - Accident du travail | Article 8 | 9 |
| | Maladie - Accident du travail (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 10 | 22 |
| | Prévoyance et retraite complémentaires, maladie (Accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV relative au statut des travailleurs à domicile) | Article 5 | 74 |
| Arrêt de travail, Maladie | Examens médicaux (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 11 | 2 |
| | Maladie - Accident du travail | Article 8 | 9 |
| | Maladie - Accident du travail (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 10 | 22 |
| | Période d'essai (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 10 | 2 |
| | Prévoyance et retraite complémentaires, maladie (Accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV relative au statut des travailleurs à domicile) | Article 5 | 74 |
| | Réintégration après guérison (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 11 | 22 |
| Champ d'application | Champ d'application (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 1 bis | 1 |
| | Objet de la convention (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 1er | 1 |
| Clause de non-concurrence | Période d'essai (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 10 | 2 |
| Congés annuels | Congés payés | Article 13 | 11 |
| | Congés payés (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 16 | 23 |
| Congés exceptionnels | Congés exceptionnels | Article 14 | 11 |
| | Congés exceptionnels (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 17 | 24 |
| Démission | Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail (Annexe IV ' Travailleurs à domicile ' Accord du 25 septembre 2006) | Article 5 | 28 |
| | Licenciement - Démission (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 25 | 4 |
| | Licenciement - Démission (Annexe I - Employés Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 10 | 10 |
| | Licenciement - Démission (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 13 | 23 |
| Maternité, Adoption | Congés exceptionnels | Article 14 | 11 |
| | Congés exceptionnels (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 17 | 24 |
| | Examens médicaux (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 11 | 2 |
| | Maternité (Annexe I - Employés Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 9 | 10 |
| | Maternité (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 12 | 22 |
| | Maternité (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 19 | 3 |
| Période d'essai | Compression de personnel et réintégration (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 8 | 21 |
| | Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail (Annexe IV ' Travailleurs à domicile ' Accord du 25 septembre 2006) | Article 5 | 28 |
| | Embauchage (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 9 | 2 |
| | Engagement temporaire d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 9 | 22 |
| | Période d'essai (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 10 | 2 |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Avenant relatif à la convention collective nationale de l'édition et à l'accord relatif à la mise en place des classifications Convention collective nationale du 14 janvier 2000 (Avenant relatif à la convention collective nationale de l'édition et à l'accord relatif à la mise en place des classifications Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 2 | 33 |
| | Licenciement - Démission (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 25 | 4 |
| | Licenciement - Démission (Annexe I - Employés Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 10 | 10 |
| | Licenciement - Démission (Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 13 | 23 |
| Prime, Gratification, Treizieme mois | Dispositions transitoires à l'intégration de la prime d'ancienneté au salaire réel (Annexe VII - Accord relatif à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 Convention collective nationale du 14 janvier 2000) | Article 3 | 31 |
| | Frais d'atelier, frais de déplacement, temps passé en réunion (Accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV relative au statut des travailleurs à domicile) | Article 6 | 74 |
| | Prime de transport (Annexe IV ' Travailleurs à domicile ' Accord du 25 septembre 2006) | Article 8 | 29 |
| | Stages et emploi des jeunes (Accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) | Article 3 | 57 |

| Theme | Titre | Article | Page |
|---|---|------------|------|
| Salaires | Annexe (Avenant n° 6 du 15 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juin 2007) | | 81 |
| | Annexe (Avenant n° 8 du 24 juin 2011) | | 84 |
| | Annexe (Avenant n° 10 du 10 juillet 2012) | | 90 |
| | Annexe (Avenant n° 12 du 7 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2014) | | 66 |
| | Annexe (Avenant n° 12 du 7 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2014) | | 67 |
| | Annexe (Avenant n° 13 du 20 juillet 2018 relatif aux minima conventionnels) | | 92 |
| | Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I (Avenant n° 9 du 13 septembre 2011) | Article 2 | 87 |
| | Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I (Avenant n° 10 du 10 juillet 2012) | Article 2 | 89 |
| | Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II (Avenant n° 9 du 13 septembre 2011) | Article 3 | 88 |
| | Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II (Avenant n° 10 du 10 juillet 2012) | Article 3 | 89 |
| | Financement par l'AFDAS (Accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) | Article 8 | 52 |
| | Modification de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I (Avenant n° 8 du 24 juin 2011) | Article 2 | 83 |
| | Modification de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II (Avenant n° 8 du 24 juin 2011) | Article 3 | 83 |
| | Participation de l'AFDAS (Accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) | Article 8 | 51 |
| | Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation (Accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) | Article 7 | 50 |
| | Rémunérations à compter du 1er décembre 2006 (Avenant du 20 décembre 2006 relatif aux salaires) | | 80 |
| Salaires (Avenant n° 4 du 6 juin 2005 relatif aux salaires) | | 78 | |
| Visite médicale | Travaux pénibles, dangereux et insalubres (Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000) | Article 20 | 3 |

Liste chronologique

| Date | Texte | Page |
|------------|---|------|
| 2000-01-14 | Accord du 14 janvier 2000 relatif à la mise en place des nouvelles classifications | 31 |
| | Annexe I - Employés Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 7 |
| | Annexe II - Agents de maîtrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 12 |
| | Annexe III - Retraite et prévoyance Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 24 |
| | Annexe V - Protocole d'accord relatif au droit syndical Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 30 |
| | Annexe VI - Protocole d'accord relatif au rôle de la commission paritaire de l'emploi dans la formation Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 30 |
| | Annexe VII - Accord relatif à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 31 |
| | Avenant relatif à la convention collective nationale de l'édition et à l'accord relatif à la mise en place des classifications Convention collective nationale du 14 janvier 2000 | 33 |
| 2004-01-06 | Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 | 1 |
| 2004-01-06 | Accord du 6 janvier 2004 relatif au fonds de prévoyance pour les retraités de l'encadrement | 33 |
| 2004-09-08 | Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective nationale de l'édition et à ses avenants | 34 |
| 2005-01-13 | Adhésion par lettre du 13 janvier 2005 de la CFDT à la convention collective nationale de l'édition | 34 |
| 2005-02-11 | Avenant n° 2 du 11 février 2005 relatif à l'indemnité de licenciement | 35 |
| 2005-06-06 | Avenant n° 3 du 6 juin 2005 portant modification de l'article 2 ' Salaires ' des annexes I et II | 35 |
| | Avenant n° 4 du 6 juin 2005 relatif aux salaires | 78 |
| 2006-03-21 | Avenant du 21 mars 2006 portant désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance | 36 |
| | Avenant du 21 mars 2006 relatif à la mise en place d'un fonds de prévoyance | 35 |
| | Avenant du 21 mars 2006 relatif au choix de l'organisme chargé de la gestion des retraites par répartition | 35 |
| 2006-09-25 | Accord du 25 septembre 2006 portant annexe IV ' Travailleurs à domicile ' de la convention | 37 |
| | Annexe IV ' Travailleurs à domicile ' Accord du 25 septembre 2006 | 27 |
| 2006-12-20 | Avenant du 20 décembre 2006 relatif aux salaires | 79 |
| 2007-06-15 | Avenant n° 6 du 15 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juin 2007 | 81 |
| 2008-01-17 | Accord du 17 janvier 2008 relatif aux travailleurs à domicile (annexe IV) | 37 |
| 2010-02-26 | Avenant n° 7 du 26 février 2010 relatif aux classifications | 37 |
| 2010-10-27 | Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-1 |
| 2011-06-24 | Avenant n° 8 du 24 juin 2011 | 82 |
| 2011-09-13 | Avenant n° 9 du 13 septembre 2011 | 87 |
| 2011-09-28 | Accord du 28 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie | 44 |
| 2011-12-28 | Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-1 |
| 2012-03-06 | Accord du 6 mars 2012 relatif à la commission de validation des accords | 46 |
| 2012-03-26 | Accord du 26 mars 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie | 48 |
| 2012-07-10 | Avenant n° 10 du 10 juillet 2012 | 88 |
| 2012-11-10 | Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-1 |
| 2013-01-24 | Accord du 24 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 60 |
| 2013-03-08 | Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-1 |
| 2013-06-19 | Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-2 |
| 2013-10-17 | Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-2 |
| 2013-11-27 | Avenant du 27 novembre 2013 relatif au champ d'application | 64 |
| 2013-11-28 | Avenant n° 11 du 28 novembre 2013 relatif à la retraite complémentaire des cadres | 64 |
| 2014-02-07 | Accord du 7 février 2014 relatif au temps partiel | 68 |
| | Avenant n° 12 du 7 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2014 | 65 |
| 2014-06-17 | Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-2 |
| 2014-06-18 | Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-2 |
| 2014-06-19 | Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-2 |
| 2014-06-28 | Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-3 |
| 2014-10-24 | Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014 | JO-3 |
| 2014-10-27 | Avenant n° 13 du 27 octobre 2014 à l'annexe III relatif au régime supplémentaire de retraite | 70 |
| 2014-12-15 | Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014) | NV-1 |
| 2014-12-24 | Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-6 |
| 2015-05-13 | Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-6 |
| 2018-07-20 | Avenant n° 13 du 20 juillet 2018 relatif aux minima conventionnels | 91 |
| 2018-11-19 | Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS) | 93 |
| 2018-12-19 | Accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV relative au statut des travailleurs à domicile | 70 |
| | Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 décembre 2018) | NV-1 |
| 2019-06-12 | Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-6 |
| 2019-07-01 | Accord du 1er juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI | 75 |
| 2019-11-05 | Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-6 |
| 2020-01-24 | Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition (n° 2121) | JO-7 |

Index alphabétique

1

- 1. Objet et denomination 94
- 10. Loi applicable et reglement des differends 97
- 11. Interpretation 97
- 12. Commission de suivi 97
- 13. Clause de revoyure 98
- 14. Effet 98
- 15. Revision 98
- 16. Denonciation 98
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 98
- 18. Agrement et extension 98

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 94

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 94

4

- 4. Missions 94

5

- 5. Dispositions financieres 95

6

- 6. Gouvernance 95

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 97

8

- 8. Devolution 97

9

- 9. Duree et entree en vigueur 97

A

- A. - Retraite des employes 24
- Accident du travail 9, 22
- Accidents du travail 3
- Accord du 14 janvier 2000 relatif a la mise en place des nouvelles classifications 31
- Accord du 17 janvier 2008 relatif aux travailleurs a domicile (annexe IV) 37
- Accord du 19 decembre 2018 portant revision de l'annexe IV relative au statut des travailleurs a domicile 70
- Accord du 1er juillet 2019 relatif a la creation de la CPPNI 75
- Accord du 24 janvier 2013 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 60
- Accord du 25 septembre 2006 portant annexe IV ' Travailleurs a domicile ' de la convention 37
- Accord du 26 mars 2012 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 48
- Accord du 28 septembre 2011 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 45
- Accord du 6 janvier 2004 relatif au fonds de prevoyance pour les retraites de l'encadrement 33
- Accord du 6 mars 2012 relatif a la commission de validation des accords 46
- Accord du 7 fevrier 2014 relatif au temps partiel 68
- Accord portant annexe IV ' Travailleurs a domicile ' de la convention 37
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 93
- Accord regroupement branches IDCC 2121, 2770, 1194, 1016 (19 decembre 2018) NV-1
- Accord relatif a l'entree en vigueur de la convention collective nationale de l'edition du 14 janvier 2000 (Annexe VII - Accord relatif a l'entree en vigueur de la convention collective nationale de l'edition du 14 janvier 2000) 31
- Actions en nullite 75
- Actions prioritaires 52
- Adhesion 6
- Adhesion par lettre du 13 janvier 2005 de la CFDT a la convention collective nationale de l'edition 34
- Adhesion par lettre du 8 septembre 2004 de la federation nationale SAMUP (FNS) a la convention collective nationale de l'edition et a ses avenants 34
- AFDAS (OPCO) 93
- Agents de maitrise, techniciens et cadres (Annexe II - Agents de maitrise, techniciens et cadres) 12
- Agrement et extension 98
- Annexe 47, 60, 66, 81, 84, 90, 92
- Annexe I - Employes 7
- Annexe I - Employes Convention collective nationale du 14 janvier 2000 7
- Annexe II - Agents de maitrise, techniciens et cadres 12
- Annexe II - Agents de maitrise, techniciens et cadres Convention collective nationale du 14 janvier 2000 12
- Annexe III - Retraite et prevoyance 24
- Annexe III - Retraite et prevoyance Convention collective nationale du 14 janvier 2000 24
- Annexe IV ' Travailleurs a domicile ' 27
- Annexe IV ' Travailleurs a domicile ' Accord du 25 septembre 2006 27
- Annexe IV
- statut des travailleurs a domicile 70
- Annexe V - Protocole d'accord relatif au droit syndical 30
- Annexe V - Protocole d'accord relatif au droit syndical Convention collective nationale du 14 janvier 2000 30
- Annexe VI - Protocole d'accord relatif au role de la commission paritaire de l'emploi dans la formation 30
- Annexe VI - Protocole d'accord relatif au role de la commission paritaire de l'emploi dans la formation Convention collective nationale du 14 janvier 2000 30

Annexe VII - Accord relatif a l'entree en vigueur de la convention collective nationale de l'edition du 14 janvier 2000 31
Annexe VII - Accord relatif a l'entree en vigueur de la convention collective nationale de l'edition du 14 janvier 2000 Convention collective nationale du 14 janvier 2000 31
Annexes 98
Apprentissage 56
Apprentissage et formation professionnelle 4
Apprentissage, validation des acquis de l'experience (VAE), jury de VAE et d'examen, stages 56
Article 1er 24-26
Article 2 24-26
Article 3 25, 26
Article 3 « Bareme de salaires minima » de l'annexe I 87, 89
Article 3 « Bareme de salaires minima » de l'annexe II 88, 89
Article 4 26
Article 5 26
Attestation de formation 57
Autres dispositions 65, 84, 90, 92
Avancement 3
Avantages acquis 1
Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1
Avenant du 20 decembre 2006 relatif aux salaires 79
Avenant du 21 mars 2006 portant designation de l'organisme assureur du regime de prevoyance 36
Avenant du 21 mars 2006 relatif a la mise en place d'un fonds de prevoyance 36
Avenant du 21 mars 2006 relatif au choix de l'organisme charge de la gestion des retraites par repartition 35
Avenant du 27 novembre 2013 relatif au champ d'application 64
Avenant n° 10 du 10 juillet 2012 88
Avenant n° 11 du 28 novembre 2013 relatif a la retraite complementaire des cadres 64
Avenant n° 12 du 7 fevrier 2014 relatif a la revalorisation des salaires au 1er fevrier 2014 65
Avenant n° 13 du 20 juillet 2018 relatif aux minima conventionnels 91
Avenant n° 13 du 27 octobre 2014 a l'annexe III relatif au regime supplementaire de retraite 70
Avenant n° 2 du 11 fevrier 2005 relatif a l'indemnite de licenciement 35
Avenant n° 3 du 6 juin 2005 portant modification de l'article 2 ' Salaires ' des annexes I et II 35
Avenant n° 4 du 6 juin 2005 relatif aux salaires 78
Avenant n° 6 du 15 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juin 2007 81
Avenant n° 7 du 26 fevrier 2010 relatif aux classifications 37
Avenant n° 8 du 24 juin 2011 82
Avenant n° 9 du 13 septembre 2011 87
Avenant relatif a la convention collective nationale de l'edition et a l'accord relatif a la mise en place des classifications 33
Avenant relatif a la convention collective nationale de l'edition et a l'accord relatif a la mise en place des classifications Convention collective nationale du 14 janvier 2000 33
Avenants 1

B

B. - Prevoyance des employes 25
Bareme de salaires minima 9
Bareme de salaires minima. 21
Bareme des salaires 31
Bareme des salaires minima 21
Bareme minimum des appointements employes, agents de maitrise, techniciens et cadres au 1er novembre 2004 78
Baremes de salaires minima 65, 82, 87, 89
Baremes des salaires minima 92
Beneficiaires 53
Bilan d'etape professionnel 56
Bilan de competences 56
Bulletin de paie 3

C

C. - Retraite de l'encadrement 25
Caracteristiques 53
Cas des autres entreprises ou etablissements 33
Champ d'application 1, 27, 45, 64, 68, 71, 91
Champ d'intervention des IRP en matiere de formation professionnelle 58
Choix de l'organisme assureur 36
Choix de l'organisme charge de la gestion des retraites par repartition 35
Classification et definition des emplois 7, 12
Classifications 37
Clause de non-derogation 92
Clause de revoyure 98
Clauses generales 1
Colleges electoraux 2
Comites d'entreprise et CHSCT 2
Commission de suivi 29, 97
Commission de validation des accords 46
Commission paritaire d'interpretation 32
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 4
Communication d'entreprise 29, 75
Complements d'heures par avenant 69
Compression de personnel et reintegration 21
Conclusion, execution et rupture du contrat de travail 28
Conditions d'application des baremes de salaires minima 3
Conditions d'attribution de l'allocation dependance 34
Conditions de mise en œuvre 52

Conditions de travail 28, 71
Conflits collectifs 4
Conge individuel de formation 55
Conges exceptionnels 4, 11, 24
Conges payes 4, 11, 23
Contenu 51
Contrat de professionnalisation 49
Contrat de travail
- conclusion, execution et rupture 72
Contribution au titre du financement du FPSPP 58
Contribution quel que soit l'effectif 59
Convention collective nationale de l'edition du 14 janvier 2000 1
Cotisations 25, 26, 34
Creation de la CPPNI 75

D

D. - Prevoyance de l'encadrement 26
Decisions de la commission 47
Delegates du personnel 2
Demission 4, 10, 23
Denonciation 60, 98
Denonciation (Duree - Depot - Suivi - Revision - Denonciation) 59
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 91
Denonciation - Revision (Duree - Denonciation - Revision) 1
Denonciation. - Depot (Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot) 37, 64, 65, 70, 82, 87, 88
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Depart a la retraite - Mise a la retraite 4
Depart a la retraite - Mise a la retraite 10
Depart a la retraite.- Mise a la retraite 23
Depot 6
Depot (Duree. - Depot) 58
Depot (Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot) 37, 64, 65, 70, 82, 87, 88
Depot - Suivi - Revision - Denonciation (Duree - Depot - Suivi - Revision - Denonciation) 59
Depot de l'accord 45
Depot et Publicite 70
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 98
Designation de l'AFDAS 45
Designation de l'organisme assureur du regime de prevoyance 36
Devolution 97
Diagnostics des entreprises 49
Dispositions financieres 54, 58, 95
Dispositions generales 24
Dispositions particulieres pour les entreprises de moins de 10 salaries 58
Dispositions transitoires a l'integration de la prime d'anciennete au salaire reel 31
Dispositions transitoires pour le calcul de l'indemnite de licenciement des agents de maitrise, techniciens et cadres 31
Droit individuel a la formation (DIF) 53
Droit syndical et liberte d'opinion 1
Droit syndical et liberte d'opinion. 1
Droits collectifs 29, 74
Duree 50
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 68
Duree - Depot - Suivi - Revision - Denonciation 59
Duree - Revision - Denonciation 92
Duree de l'accord 75
Duree des actions de formation 50
Duree du travail et retribution speciale pour travail supplementaire 21
Duree et entree en vigueur 97
Duree et modalites 52
Duree minimale de travail 68
Duree, revision et denonciation de l'accord 45
Duree. - Denonciation. - Revision 1
Duree. - Depot 59
Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot 44, 65, 70, 84, 88, 90

E

Effet 98
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 57, 60
Embauchage 2
Employes (Annexe I - Employes) 7
Engagement de negociation 33
Engagement temporaire d'un agent de maitrise, d'un technicien ou d'un cadre 22
Entree en vigueur 30, 47
Entree en vigueur, duree, depot, publicite extension, adhesion, revision et denonciation 78
Entree en vigueur. - Duree 69
Entreprises d'au moins 10 salaries 59
Entreprises employant moins de 10 salaries 59
Entretien professionnel 56
Entretien professionnel, bilan de competences, bilan d'etape professionnel 55
Examens medicaux 2
Execution et rupture du contrat de travail 28
Extension 6, 33

F

Financement de l'observatoire 49
Financement par l'AFDAS 52
Financement prioritaire de l'AFDAS 58
Fonctionnement 45
Fonctionnement de l'observatoire 49
Fonctionnement, composition et reunions 76
Fonds de prevoyance pour les retraites de l'encadrement 33
Formalites de depot 31
Formalites de depot et d'extension 75, 92
Formation 29
Formation professionnelle 74
Formation professionnelle tout au long de la vie 45, 48
Forme juridique et textes constitutifs 94
Frais d'atelier 28
Frais d'atelier, frais de deplacement, temps passe en reunion 74
Frais de deplacement 21
Frais de representation 21

G

Gouvernance 95

H

Heures supplementaires 9

I

Indemnite de depart a la retraite 23
Indemnite de depart en retraite 11
Indemnite de depart en retraite. 23
Indemnite de licenciement 35
Information des salaries 53
Information et consultation des institutions representatives du personnel 57
Information et consultation des institutions representatives du personnel et des delegates syndicaux 51
Institutions representatives du personnel 57
Interpretation 97

J

Jours ferries 3
Jury de VAE et d'examen 57

L

Langues etrangeres 9
Lettre d'adhesion de la CFDT a la convention collective nationale de l'edition 34
Lettre d'adhesion de la federation nationale SAMUP (FNS) a la convention collective nationale de l'edition et a ses avenants 34
Licenciement - Demission 4
Licenciement - Demission 10, 23
Limites et remuneration des heures complementaires 69
Loi applicable et reglement des differends 97

M

Maladie - Accidents du travail 3
Maladie - Accident du travail 9, 22
Maternite 3, 10, 22
Minima conventionnels 2018 91
Mise a la retraite (Depart a la retraite - Mise a la retraite) 4
Mise a la retraite (Depart a la retraite - Mise a la retraite) 10
Mise en place d'un fonds de prevoyance 36
Mise en place de la CPPNI 76
Mise en place des nouvelles classifications 31
Mise en œuvre des conditions de portabilite du DIF 54
Missions 76, 94
Missions d'interet general 76
Missions d'interpretation et missions de conciliation 77
Missions de l'observatoire 48
Modalites d'application 92
Modalites de mise en place de la convention collective signee le 28 septembre 1992 dans ses dispositions relatives aux classifications 32
Modalites de mise en place de la convention collective signee le 28 septembre 1992 dans ses dispositions relatives aux classifications. 32
Modalites de mise en œuvre 54
Modalites pour les entreprises de moins de 50 salaries 78
Modification de l'article 2 ' Salaires ' des annexes I et II 35
Modification de l'article 3 « Bareme de salaries minima » de l'annexe I 83
Modification de l'article 3 « Bareme de salaries minima » de l'annexe II 83
Modification de l'article 5 e du titre II, D, de l'annexe III 70
Mutualisation des fonds collectes 58

N

Negociation de la convention collective 76
Negociation triennale de branche 57
Negociation triennale, egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 57

O

Objet 49, 51, 54, 68
Objet du present accord 45
Objet et denomination 94
Obligation d'information des salaries 57
Obligation d'information du salarie 55
Obligation des entreprises 36
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications de l'edition 48
Organisation et fonctionnement de la commission 46

P

Participation de l'AFDAS 51
Participation de l'AFDAS au contrat de professionnalisation 50
Perimetre de l'operateur de competences 94
Periode d'essai 2
Periode de professionnalisation 51
Plan de formation 52
Pourcentage 21
Preambule 24, 27, 33, 36, 37, 45, 46, 48, 60, 64, 70, 75, 91, 93
Preambule aux classifications des employes, agents de maitrise et cadres 6
Preparation operationnelle a l'emploi 51
Prestations garanties 26, 34
Prevoyance de l'encadrement 26
Prevoyance des employes 25
Prevoyance et retraite complementaires, maladie 74
Prime de transport 29
Principes 49, 52, 55
Promotion - Avancement 3
Protocole d'accord relatif au droit syndical (Annexe V - Protocole d'accord relatif au droit syndical) 30
Protocole d'accord relatif au role de la commission paritaire de l'emploi dans la formation (Annexe VI - Protocole d'accord relatif au role de la commission paritaire de l'emploi dans la formation) 30
Publics et actions prioritaires 54
Publics prioritaires 51

R

Rappel des principes generaux 91
Recapitulatif annuel 57
Reexamen du choix de l'organisme assureur 36
Regime supplementaire de retraite 70
Reintegration apres guerison 22
Remplacants provisoires 3
Remuneration 28
Remuneration des titulaires d'un contrat de professionnalisation 50
Remuneration du salarie 52
Remuneration forfaitaire 71
Remunerations a compter du 1er decembre 2006 79
Retraite complementaire des cadres 64
Retraite complementaire et prevoyance 28
Retraite de l'encadrement 25
Retraite des employes 24
Retraite et prevoyance 4
Retraite et prevoyance (Annexe III - Retraite et prevoyance) 24
Revalorisation des salaires au 1er fevrier 2014 65
Revision 59, 98
Revision (Duree - Denonciation - Revision) 1
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Revision - Denonciation (Duree - Depot - Suivi - Revision - Denonciation) 59
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 91
Revision. - Denonciation. - Depot (Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot) 37, 64, 65, 70, 82, 87, 88
Role de la commission de validation 46

S

Saisine de la commission 46
Salaires 3, 9, 21, 78-81
Salaires minima pour 2011-2012 82, 87
Salaires minima pour l'annee 2012 88
Service national et dispositions militaires 4
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 97
Situation des entreprises de moins de 10 salaries 58
Stages et emploi des jeunes 57
Statut des travailleurs a domicile (Annexe IV
- statut des travailleurs a domicile) 70
Suivi 59
Suivi - Revision - Denonciation (Duree - Depot - Suivi - Revision - Denonciation) 59
Suivi de l'accord et clause de rendez-vous 75

T

Temps partiel 68
Texte de base 1, 93
TITRE Ier 24
Titre Ier Observatoire prospectif des metiers et des qualifications de l'edition 48
TITRE II 25
Titre II Diagnostics des entreprises 49
Titre III Contrat de professionnalisation 49
Titre IV Periode de professionnalisation 51
Titre IX Apprentissage, validation des acquis de l'experience (VAE), jury de VAE et d'examen, stages 56
Titre V Plan de formation 52
Titre VI Droit individuel a la formation (DIF) 53
Titre VII Conge individuel de formation 55
Titre VIII Entretien professionnel, bilan de competences, bilan d'etape professionnel 55
Titre X Negociation triennale, egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 57
Titre XI Obligation d'information des salaries 57
Titre XII Information et consultation des institutions representatives du personnel 57
Titre XIII Dispositions particulieres pour les entreprises de moins de 10 salaries 58
Titre XIV Dispositions financieres 58
Titre XV Duree - Depot - Suivi - Revision - Denonciation 59
Transmission des conventions ou accords d'entreprise 77
Travail des femmes et des jeunes 4
Travail en sous-sol 9
Travailleurs a domicile (annexe IV) 37
Travailleurs francais et etrangers 4
Travaux penibles, dangereux et insalubres 3
Tutorat 50

V

Vehicules 9
Ventilation des cotisations 26
Ventilation des cotisations
-----: :TRANCHE A (ARRCO):TRANCHE B (AGIRC):TRANCHE C (AGIRC): :-----
-----: :Employeur:Salarie:Employeur:S 26
Versement des contributions 45
Vieillesse 26

