

Édition

BROCHURE JO 3103

IDCC 2121

Convention collective nationale du 14 janvier 2000

[Étendue par arrêté du 24 juillet 2000, JO 9 août 2000]

(Remplace la CCN du 6 janvier 1994 dénoncée par le syndicat national de l'édition et applicable jusqu'au 15 janvier 2000)

Par arrêté de fusion des champs conventionnels du 9 avril 2019 (JO, 19 avr.), les CCN «Musique (édition de) Cadres et Agents de Maîtrise», «Musique (édition de) Employés» et «Édition phonographique» sont rattachées à la CCN «Édition»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels

NOR : MTRT1910561A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	2642	Convention collective de la production audiovisuelle
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'édition (SNE).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de la communication (C.F.E. - C.G.C.) ;

Syndicat du personnel d'encadrement de l'édition et de la librairie et de la diffusion (C.F.E. - C.G.C.) ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (F.I.L.P.A.C. - C.G.T.) ;

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 (C.G.T. - F.O.) ;

Syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP-FO) ;

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1 Objet de la convention

La présente convention est conclue en application des articles L. 133-1 et suivants du chapitre III du titre III du livre 1^{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 V.R.P. 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

Par maisons d'édition, on entend les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale est l'édition de livres : activité I.N.S.E.E. 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 de livres au sens de la présente convention, et qui appliquent actuellement la convention collective nationale de l'édition, continueront à la 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 en retraite, maladie-accidents du travail, maternité, ...), et sur les modalités de ce maintien.

Article 2 Durée, dénonciation et révision

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 trois mois avant la fin de l'année civile en cours, et les négociations devront s'ouvrir dans les trente 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 d'un an, sauf accord entre les parties.

Article 3 Avenants

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.

Article 4 **Avantages acquis**

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.

Article 5 **Droit syndical et liberté d'opinion**

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 ceci 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.

Article 5 bis **Négociations de branche**

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 leurs 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 deux 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.

Article 6 **Délégués du personnel**

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

Article 7 **Comités d'entreprise et C.H.S.C.T.**

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) 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 C.H.S.C.T. 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 trois cents salariés la durée de chaque formation est de trois jours et les dépenses de formation des membres du C.H.S.C.T. peuvent s'imputer sur le montant de la formation professionnelle dans la même limite que pour le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 8 **Collèges électoraux**

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.

Article 9 **Embauchage**

Tout engagement fera l'objet d'une lettre ou d'un contrat d'engagement en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre conservé par l'employeur.

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée reçoit, à l'issue de la période d'essai, un exemplaire de la convention collective. Tout salarié engagé par contrat à durée déterminée en reçoit un exemplaire au bout d'un mois de présence dans l'entreprise.

Les employeurs devront faire connaître leurs besoins de main-d'oeuvre à l'A.N.P.E. du 13^e arrondissement, conformément à la convention signée le 4 mai 1992 entre le S.N.E. et l'A.N.P.E. ⁽¹⁾

Convention de collaboration du 13 avril 1992 entre l'ANPE et le Syndicat national de l'édition (SNE) :

Article 1 : Objet

Les deux parties mobiliseront leurs moyens et leurs réseaux afin d'offrir aux entreprises et aux salariés du secteur de l'édition et de la librairie de la région Ile-de-France un service de placement visant à :

- améliorer la convergence des offres d'emploi du secteur professionnel, leur diffusion et leur traitement ;
- Procéder au montage en commun d'actions de formation ou de perfectionnement en faveur des demandeurs d'emploi issus de ce secteur ou désirant y travailler, et des cofinancements seront étudiés avec l'A.S.F.O. du secteur.
- apporter leur aide aux entreprises qui sont dans l'obligation de réduire leurs effectifs (convention de conversion, prébilans dans le cadre du nouvel accord (A.N.P.E./U.N.E.D.I.C.).

Article 2 : Engagement de l'A.N.P.E.

L'A.N.P.E. créera une équipe professionnelle « Édition-Librairie », composée de M. Christian Hillairet, conseiller/prospecteur-placier, et/ou Mme Françoise Nachner, conseiller/prospecteur-placier, au sein de l'agence PARIS/Italie, 4, rue Simonet, 75013 PARIS, qui travaillera en étroite collaboration avec les représentants du Syndicat national de l'édition, à raison de deux jours/agent en moyenne par semaine.

Article 3 : Objet

Le Syndicat national de l'édition assurera le complément de formation technique aux métiers de l'édition aux conseillers de l'A.N.P.E. mentionnés à l'article 2 et mettra à leur disposition l'information professionnelle nécessaire.

Le Syndicat national de l'édition et l'Association « Le Cercle de la Librairie » assureront la convergence des offres et des demandes d'emploi qui leur parviendront vers l'équipe A.N.P.E. désignée.

Article 4 : Durée de la convention

Des réunions techniques périodiques seront organisées par des représentants des deux cosignataires, visant à la mise en oeuvre concrète de la présente convention.

La présente convention prendra effet à la date du 4 mai 1992, pour une durée d'un an renouvelable, au vu d'un bilan qui sera effectué afin d'être soumis à la Commission paritaire emploi-formation de l'édition et au Comité régional de l'A.N.P.E.

Les employeurs ont, en outre, la faculté de recourir au recrutement direct.

Les parties recommandent de ne pas engager, pour des postes permanents, des personnes retraitées disposant déjà de revenus supérieurs au salaire minimum de la profession.

Article 10 **Période d'essai**

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

A cet effet, une lettre d'engagement est remise au salarié dès le début de la période d'essai fixant les principaux éléments des droits et obligations réciproques.

La durée de la période d'essai est de :

- un mois pour les employés ;

-
- deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
 - trois mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, le salarié peut recevoir ou donner congé à tout moment.

La période d'essai se trouve prolongée :

- du temps des congés annuels du salarié ;
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
- de congés éventuels pour événements familiaux ;
- des absences pour maladie et accidents du travail ;
- des jours fériés.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Toutefois la période d'essai pourra être renouvelée une seule fois d'une période égale au plus à sa durée initiale après notification écrite au salarié.

Lorsque la période d'essai a fait l'objet d'un renouvellement, le salarié bénéficie, sauf faute grave de sa part, d'un préavis calculé en fonction de la durée du renouvellement :

- une semaine lorsque le renouvellement est d'un mois ;
- deux semaines lorsque le renouvellement est de deux mois ou plus.

Le congé pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donne lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Dans l'hypothèse où l'employeur ou le salarié donne congé pendant la période d'essai renouvelée, le salarié a droit à deux heures par jour de recherche d'emploi pendant la période de préavis prévue aux paragraphes précédents.

Aucune clause contractuelle de non-concurrence n'est applicable si la rupture intervient pendant la période d'essai initiale ou renouvelée.

Article 11

Examens médicaux

Le temps nécessité par tout examen médical obligatoire est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire 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.

Visite d'embauchage

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'incapacité 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

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel 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.

Article 12

Remplaçants provisoires

Tout agent appelé à occuper un poste supérieur au sien perçoit, après une période de deux mois pour les employés, les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres de catégorie C. 1 *a* et *b*, après une période de trois 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 six 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.

Article 13 **Promotion - Avancement**

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.

Article 14 **Salaires**

(Voir annexe "Salaires")

1°) Les salaires minima pour 35 heures en fonction de l'ancienneté sont fixés par les articles 1, 2 et 3 de l'annexe I (employés), 1, 2 et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres), 3A de l'annexe IV (correcteurs à domicile), 3B 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.

Article 15 **Conditions d'application des barèmes de salaires minima**

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.

Article 16 **Bulletin de paie**

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.

Article 17 **Jours fériés**

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.

Article 18 **Maladie - Accidents du travail**

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).

Article 19

Maternité

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).

Article 20

Travaux pénibles, dangereux et insalubres

La direction et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) 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 C.H.S.C.T., ou, à défaut, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article 21a

Travail des femmes et des jeunes

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.

Article 21b

Travailleurs français et étrangers

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

Article 22

Service national et dispositions militaires

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 un 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 réserves 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 cinq jours par an.

Article 23

Congés payés

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), 3 de l'annexe IV (correcteurs à domicile).

Article 24

Congés exceptionnels

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).

Article 25

Licenciement - Démission

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée peut, dès la fin de sa période d'essai, se prévaloir des dispositions suivantes, relatives au licenciement et à la démission.

Le délai-congé et l'indemnité de licenciement sont fixés :

- pour les employés, par l'article 10 de l'annexe I ;
- pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres, par l'article 13 de l'annexe II ;
- pour les correcteurs à domicile, par l'article 5 de l'annexe IV.

En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité est au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé fixée par le contrat ainsi rompu ou à la période de délai-congé restant à courir.

Pendant le délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter chaque jour de travail effectif pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi. Cette absence est fixée à une heure par jour lorsque le salarié travaille à mi-temps ou fraction de temps inférieure. Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises en une ou plusieurs fois si l'employeur est d'accord.

Lorsque le salarié effectue son préavis et que l'employeur l'autorise à prendre en une seule fois les heures de recherche d'emploi, la durée de cette absence autorisée est égale à un quart de la durée du délai-congé.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit préalablement le convoquer à un entretien préalable dans les formes prévues par le code du travail.

Par dérogation aux dispositions du présent article, la cessation d'activité des employés, des agents de maîtrise, des techniciens et des cadres appelés à bénéficier d'une retraite intervient aux conditions fixées par l'article 26 des clauses générales.

Article 26 **Cessation d'activité**

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.

Article 27 **Retraite et prévoyance**

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

Article 28 **Apprentissage et formation professionnelle**

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 deux années.

Article 29 **Conflits collectifs**

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

Article 30 **Commission paritaire nationale de conciliation**

(Annulé et remplacé par Accord 4 octobre 2018)

Il est constitué à Paris une commission paritaire nationale de conciliation ainsi composée :

- pour les employés, un représentant de chacune des organisations d'employés signataires ;
- pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres, un représentant de chacune des organisations des agents de maîtrise, techniciens et cadres signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants désignés par le Syndicat national de l'édition égal au total des représentants des catégories ci-dessus.

La commission a pour rôle :

1. De régler les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ou annexes ;
2. D'examiner les différends d'ordre individuel qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
3. De rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui conformément à la législation en vigueur devront obligatoirement lui être soumis.

Pour connaître des différends individuels qui pourraient lui être soumis, la commission sera ainsi composée :

1. Si le différend concerne un employé, du collège des employés et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale tels que désignés ci-dessus ;

2. Si le différend concerne un agent de maîtrise, un technicien ou un cadre, du collège des agents de maîtrise, techniciens et cadres et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale, tels que ci-dessus désignés.

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

Le recours à la commission paritaire nationale de conciliation est signifié par pli recommandé adressée à chacune des organisations signataires.

La commission paritaire nationale de conciliation est tenue de se réunir dans un délai de huit jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

Elle sera convoquée à la diligence soit du président du Syndicat national de l'édition, soit de l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

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

Ses conclusions sont communiquées aux intéressés dans un délai de quinze jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée de recours.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu être effectuée, la commission 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.

Article 31 **Dépôt**

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.

Article 32 **Adhésion**

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.

Article 33 **Extension**

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

ANNEXES

Préambule aux classifications employés, agents de maîtrise et cadres

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

Article 1

Classification et définition des emplois

Mod. par Avenant n° 7, 26 févr. 2010, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

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).

E1

Employé 1^{er} échelon

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

E2

Employé 2^{ème} échelon

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

E3

Employé 3^{ème} échelon

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

E4

Employé qualifié 1^{er} échelon

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 1^{er} échelon

Employé chargé d'exécuter des tâches de traitement des commandes et des retours.

Employé services généraux 1^{er} échelon

Employé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur,

employé de surface, etc.)

Employé administratif 1^{er} échelon

Employé chargé de l'exécution de tâches administratives.

Employé d'accueil standardiste 1^{er} échelon

Employé à l'accueil et au standard téléphonique

E5

Employé qualifié 2^{ème} échelon

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

Vendeur 1^{er} 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.

E6

Employé qualifié 3^{ème} échelon

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 six 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^{ème} 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^{ème} échelon

Employé qualifié aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffer, chauffer-livreur, livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 2^{ème} échelon

Employé qualifié, en charge de tâches administratives.

Agent d'accueil standardiste 2^{ème} échelon

Employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique.

E7

Employé principal 1^{er} échelon

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^{ème} 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.

E8

Employé principal 2^{ème} échelon

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^{ème} échelon

Employé confirmé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur,

livreur, employé de surface, etc.).

Employé administratif 3^{ème} échelon

Employé confirmé, en charge de tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.

Agent d'accueil standardiste 3^{ème} 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.

E9

Employé principal 3^{ème} échelon

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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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 figure dans le tableau récapitulatif par filière ci-après. Il a pour objectif de rendre plus lisible l'articulation entre les fonctions repères au sein de chaque filière métier :

Filières	Classif.	Libellés emplois
Secrétariat		
	E6	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 six mois de pratique professionnelle. Exécute également certaines tâches simples de bureau.
	E9	Secrétaire

Filières	Classif.	Libellés emplois
		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		
	E6	Aide-comptable
		Employé ayant les connaissances suffisantes pour exécuter des travaux simples de comptabilité, suivant des directives précises.
	E8	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.
	E9	Comptable 2^{ème} 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.
Commerciale		
	E5	Vendeur 1^{er} 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.
	E7	Vendeur 2^{ème} 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.
	E9	Vendeur 3^{ème} 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.
	E9	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.
Employés de magasin		
	E4	Employé de magasin 1^{er} échelon
		Employé chargé d'exécuter des tâches de traitement des commandes et des retours.
	E6	Employé de magasin 2^{ème} échelon
		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.
	E9	Employé de magasin 3^{ème} 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.
Fabrication		
	E9	Employé technique de fabrication
		Employé qui exécute des travaux élémentaires de fabrication sous la direction d'un technicien.
Services généraux		
	E4	Employé services généraux 1^{er} échelon

Filières	Classif.	Libellés emplois
		Employé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.)
	E6	Employé services généraux 2^{ème} échelon
		Employé qualifié aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.).
	E8	Employé services généraux 3^{ème} échelon
		Employé confirmé aux services généraux (courrier, entretien, sécurité, livraison, coursier, chauffeur, chauffeur-livreur, livreur, employé de surface, etc.)
Employés administratifs		
	E4	Employé administratif 1^{er} échelon
		Employé chargé de l'exécution de tâches administratives.
	E6	Employé administratif 2^{ème} échelon
		Employé qualifié en charge de tâches administratives.
	E8	Employé administratif 3^{ème} échelon
		Employé confirmé, en charge de tâches administratives comportant une part d'autonomie et d'initiative.
	E9	Assistant administratif 1^{er} échelon
		Employé chargé des tâches administratives d'un service ou d'un département.
Agents d'accueil standardistes		
	E4	Agent d'accueil standardiste 1^{er} échelon
		Employé à l'accueil et au standard téléphonique
	E6	Agent d'accueil standardiste 2^{ème} échelon
		Employé qualifié, en charge de l'accueil et du standard téléphonique
	E8	Agent d'accueil standardiste 3^{ème} 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.
Correcteur		
	E9	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.

Article 2 Salaires

(Voir également la rubrique «Salaires»)

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 6 juin 2005, étendu par arr. 23 juill. 2007, JO 31 juill.

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.

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 trois 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 au prorata 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

Article 3 **Barème de salaires minima**

(Voir également la rubrique «Salaires» de la convention collective)

Mod. par Avenant n° 8, 24 juin 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 28 déc., applicable dès sa signature pour les adhérents, et à compter de la date de son extension pour les non adhérents.

Mod. par Avenant n° 9, 13 sept. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 28 déc.

Mod. par Avenant n° 10, 10 juill. 2012, étendu par arr. 5 nov. 2012, JO 10 nov., applicable au 1^{er} sept. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'Édition.

Syndicat(s) 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) ;

F3C CFDT ;

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) ;

CGT FO ;

SNPEPE FO.

1°) La prime d'ancienneté prévue par la Convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 est intégrée dans le salaire réel des employés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

2°)(Avenant n° 8, 24 juin 2011, étendu)

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 un an. Ce barème prévoit une progression après un an, après cinq ans, dix ans, et quinze ans de présence du salarié. La progression, appliquée au salaire minimum après un 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 1^{er} octobre 2011

Valeurs mensuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	1224	1224	1224	1224	1224	1239	1254	1259	1300

Valeurs annuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	15912	15912	15912	15912	15912	16107	16302	16367	16900

(Avenant n° 9, 13 sept. 2011 étendu) Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1^{er} octobre 2011

Valeurs mensuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	1224	1224	1224	1224	1224	1239	1254	1266	1300

Valeurs annuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	15912	15912	15912	15912	15912	16107	16302	16458	16900

Au 1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	1285	1285	1285	1285	1285	1298	1314	1320	1360

Valeurs annuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	16705	16705	16705	16705	16705	16877	17087	17165	17675

(Avenant n° 9, 13 sept. 2011, étendu)

Au 1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	1285	1285	1285	1285	1285	1298	1314	1335	1360

Valeurs annuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	16705	16705	16705	16705	16705	16874	17082	17355	17680

(Avenant n° 10, 10 juill. 2012, étendu) Au 1^{er} septembre 2012

Valeurs mensuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	1 311	1 311	1 311	1 311	1 311	1 324	1 341	1 362	1 388

Valeurs annuelles

Cat.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minima en €	17 043	17 043	17 043	17 043	17 043	17 212	17 433	17 706	18 044

3°) Au terme de ce barème de salaires minima, tout employé doit percevoir au moins le salaire minimum de sa catégorie, compte tenu de son ancienneté telle que définie à l'alinéa précédent.

Le barème à l'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2000 est annexé au présent accord ; il produira des effets sur les salaires réels dans la stricte mesure où ceux-ci se trouveraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

4°) Les conditions de suivi et d'application des barèmes de salaires minima sont définies à l'article 15 des clauses générales.

Article 4 **Travail en sous-sol**

Un supplément d'appointements de 7 p. 100 sur le barème est accordé aux employés travaillant habituellement au sous-sol ou y occupant un emploi pendant les deux tiers de la durée du travail.

Article 5 **Langues étrangères**

Lorsque les emplois définis à l'article 1^{de} la présente annexe exigent la connaissance d'une ou 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 p. 100 par langue ;
- rédacteurs : 20 p. 100 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 p. 100 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 ceci pour chaque langue considérée.

Article 6 **Heures supplémentaires**

Le tarif des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions légales sera calculé à partir du salaire individuel avec une majoration de 25 p. 100 pour les huit premières heures au-delà de trente-neuf et de 50 p. 100 au-delà.

Article 7 **Véhicules**

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

Article 8 **Maladie - Accident du travail**

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.

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

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 un an de présence dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident de trajet et six mois en cas d'accident de travail (accident de trajet excepté), les appointements sont intégralement maintenus pendant les quarante-cinq premiers jours d'arrêt de travail.

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

Après cinq ans de présence dans l'entreprise, l'employé a droit à quinze jours supplémentaires à plein salaire et à quinze jours supplémentaires à quart de salaire par période de cinq années de présence ou fraction de période.

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

Lorsque l'employé est hospitalisé pendant la période où le salaire est maintenu à concurrence du quart 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 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'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.

Article 9 Maternité

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 du travail d'une demi-heure par jour à partir du début de sixième 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 dix-huit 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 sept 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 un mois avant son départ, par pli recommandé avec accusé de réception, de la prise de son congé de maternité, de la date de son départ et 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 d'un 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

pli recommandé avec accusé de réception au plus tard quatre 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, six 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 un 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 trois 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 d'un 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.

Article 10

Licenciement - Démission

Mod. par Avenant n° 2, 11 févr. 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill.

En cas de démission, le délai-congé est d'un mois.

Le délai-congé dû en cas de licenciement est d'un mois pour les employés ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise, deux mois pour les employés ayant deux ans ou plus de présence dans l'entreprise, sous réserve de dispositions du code du travail propres aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Sous les réserves ci-dessus, les employés licenciés se voient verser une indemnité de licenciement lorsque celui-ci intervient après six mois de présence du salarié dans l'entreprise. Cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- 0,6 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise pendant les dix premières années ;
- 0,4 mois de salaire par année de présence à compter de la 11^e année.

L'indemnité de licenciement des employés est plafonnée à 12 mois de salaire.

Elle fait l'objet d'un prorata en fonction du nombre de trimestres entiers de présence du salarié dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée :

- sur les appointements mensuels de l'employé au moment de la fin du délai-congé ;

et

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

En cas de suspension du contrat de travail pendant tout ou partie des douze mois précédents, pour toute cause autre que la force majeure ou une faute de l'employé, l'indemnité est calculée en fonction des salaires qui auraient été acquis s'il avait été présent dans l'entreprise.

Lorsque l'employé est autorisé à ne pas effectuer de délai-congé, le calcul des 12 derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du délai-congé.

(Avenant n° 2, 11 févr. 2005, étendu) L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde

Les règles ci-dessus définies ne trouvent pas application dans les cas visés aux articles 11 et 12 de la présente annexe.

Article 11

Départ à la retraite - mise à la retraite

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 six mois et deux ans de présence dans l'entreprise ;
- 2 mois s'il a au moins deux 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 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 trois 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 vieillesse à taux plein.

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

Article 12

Indemnité de départ en retraite

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 trois mois de salaire. Cette indemnité est portée à quatre 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* - ce dont ils devront fournir la preuve à l'employeur -, verront leur indemnité de départ en retraite majorée d'un tiers en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

* 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.

Article 13

Congés payés

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

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et les apprentis, âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé de trente jours ouvrables. Les femmes ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux 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 :

- deux jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise au dessous d'un an ;
- trente jours ouvrables après un an de présence dans l'entreprise ;
- trente deux jours ouvrables après dix 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 d'un an de présence et vingt-six jours ouvrables consécutifs pour ceux ayant plus de dix ans de présence.*

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 cinq 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 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 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.

Article 14 **Congés exceptionnels**

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

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

2^o Présélection militaire : 3 jours au plus ;

3^o 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^o 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^o Décès d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant du conjoint : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant du temps nécessaire du voyage aller et retour ;

6^o 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^o Mariage de l'employé : 6 jours ouvrables ;

8^o Cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants ou les ascendants directs de l'employé : 1 jour ouvrable ;

9^o Examen reconnu par l'éducation 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.

Annexe II **Agents de maîtrise, techniciens et cadres**

Article 1 **Classification et définition des emplois**

Mod. par Avenant n° 7, 26 févr. 2010, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

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, des 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 (A. M. 1, A. M. 2, A. M. 3, A. M. 4) ;
- techniciens (T. 1, T. 2, T. 3, T. 4) ;
- cadres (C. 1 a, C. 1 b, C. 2 a, C. 2 b, C. 2 c, C. 3 a, C. 3 b, C. 3 c, C. 4 ; C. 5).

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.

A. M. 1 **Agent de maîtrise 1^{er} échelon**

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

A. M. 2 **Agent de maîtrise 2^e échelon**

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

A. M. 3 **Agent de maîtrise 3^e 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.

A. M. 4 **Agent de maîtrise 4^e 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 (B.T.S.), un diplôme uni-

versitaire de technologie (D.U.T.) 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.

T. 1

Technicien 1^{er} échelon

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

T. 2

Technicien 2^e échelon

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

T. 2

Technicien 3^e 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.

T. 4

Technicien 4^e 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 de celui-ci 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 cinq catégories hiérarchiques suivant leur niveau de qualification, de responsabilité, d'autonomie et d'initiative dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées.

C. 1

Cadre 1^{er} échelon a ou b

Cadre diplôme 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.

C. 2
Cadre 2^e 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*.

C. 3
Cadre 3^e échelon a, b ou c

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

Il a délégation pour diriger et coordonner les travaux de 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 4^e 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 C. 4 et C. 5 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 :

1 Les 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).

Et autonomie (délégation de pouvoirs en matière d'initiatives et de décisions)

b Qualification, 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.

N.B. - 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).

Ceci 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.

2 La cotation

Elle s'effectue avec 5 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	
<i>Responsabilité :</i>						
- commandement						Coef. 2... A.M.
- réalisations études						Coef. 2... T.
- économique						
<i>Autonomie :</i>						
- délégation						

	0	2	4	7	10	
<i>Qualification :</i>						
- connaissances requises						
- complexité						
- cumul des fonctions						
TOTAL						

Grille cadres

	0	2	4	7	10	
<i>Responsabilité :</i>						
- commandement						
coordination						
- réalisations études						
- économique						
<i>Autonomie :</i>						
- délégation						
<i>Qualification :</i>						
- connaissances						
- complexité						
- cumul des fonctions						
- créativité						
TOTAL						

Exemples d'utilisation des grilles de classifications

(à titre indicatif)

Grille agents de maîtrise et techniciens

Exemple n° 1 : technicien de fabrication

	0	2	4	7	10	
<i>Responsabilité :</i>						
- commandement	X					Coef. 2... A.M.
- réalisations études				X		Coef. 2... T.
- économique			X			
<i>Autonomie :</i>						
- délégation	X					
<i>Qualification :</i>						
- connaissances requises				X		
- complexité				X		

	0	2	4	7	10	
- cumul des fonctions	X					
TOTAL	0		4	28		32

Classement en T.1

Exemple n° 2 : technicien de fabrication

	0	2	4	7	10	
Responsabilité :						
- commandement	X					Coef. 2... A.M.
- réalisations études				X		Coef. 2... T.
- économique			X			
Autonomie :						
- délégation			X			
Qualification :						
- connaissances requises				X		
- complexité				X		
- cumul des fonctions	X					
TOTAL	0		8	28		36

Classement en T.2

Grille cadres

Exemple n° 3 : responsable d'édition

	0	2	4	7	10	
Responsabilité :						
- commandement			X			
- réalisations études				X		
- économique			X			
Autonomie :						
- délégation			X			
Qualification :						
- connaissances requises				X		
- complexité			X			
- cumul des fonctions	X					
- créativité				X		
TOTAL	0		16	21		37

Exemple n° 4 : responsable d'édition

	0	2	4	7	10	
Responsabilité :						
- commandement			X			
- réalisations études				X		
- économique			X			
Autonomie :						
- délégation				X		
Qualification :						
- connaissances requises				X		
- complexité				X		
- cumul des fonctions	X					
- créativité				X		
TOTAL	0		8	35		43

CLASSEMENT EN C.3b

3**Transposition des résultats (schéma à titre indicatif)**

Agents de maîtrise et techniciens :

- A.M. 1 moins de 20 ;
- A.M. 2 (T. 1), de 21 à 35 ;
- A.M. 3 (T. 2), de 36 à 50 ;
- A.M. 4 (T. 3), de 51 à 65 ;
- A.M. 4 (T. 4), plus de 65.

Cadres :

- C. 1 (a, b), moins de 20 ;
- C. 2 (a, b, c), de 21 à 35 ;
- C. 3 (a, b, c), de 36 à 50 ;
- C. 4, de 51 à 65 ;
- C. 5, plus de 65.

Postes spécifiques agents de maîtrise, techniciens et cadres

(Avenant n° 7, 26 févr. 2010, étendu)

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.

À 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.

À 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.

À 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 décision.

Éditeur

Participe à la réalisation d'un programme éditorial.

À 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.
- À la responsabilité de la préparation des copies.
- Participe aux prises de décision 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 assistant(s) d'édition et/ou à effectuer tout ou partie de leurs tâches.

Assistant d'édition

Participe aux opérations visant à la réalisation d'ouvrages.

À 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.

À 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.

À 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.

À 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 plusieurs familles-d'ouvrages.

À 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 plusieurs familles d'ouvrages

- Sélectionne les prestataires externes essentiellement metteurs en pages, cartographes illustrateurs.
- Supervise la réalisation des ouvrages jusqu'à la fourniture des fichiers servants à l'impression.
- Etablit les bons de commande fournisseurs pré-presse en fonction du budget.

Concepteur graphiste

Participe à l'élaboration graphique d'ouvrages.

À ce titre :

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

Maquettiste

Réalise des maquettes.

À ce titre :

- Participe à la conception graphique des ouvrages et au choix des illustrations.
- Propose une pré-maquette, 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.

À 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 plusieurs familles d'ouvrages.

À ce titre :

— Lance les appels d'offre, 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'ordonnement. Le cas échéant, il procède également au suivi de la fabrication d'une ou plusieurs familles d'ouvrages.

Technicien de fabrication

Procède au suivi de la fabrication d'une ou plusieurs familles d'ouvrages.

À ce titre :

— Constitue les dossiers de fabrication des ouvrages, passe les commandes aux prestataires extérieurs (ex : 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.

À ce titre :

— Recommande à la Direction Générale une politique commerciale et des projets de développement (ex. : 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.

À 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.

À ce titre :

— Propose les plans d'action 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 ventes. 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.

À 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 relance commerciale 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.

À ce titre :

— Encadre une équipe de télévendeurs et ou d'opérateurs de saisies chargés de la prise de commande 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

À ce titre :

— Entretient 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.

À 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.

À, 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.

À ce titre :

- Définit la stratégie à moyen et long termes pour une partie des produits de l'entreprise. Élabore 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'action publicitaire et promotionnelle. 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.

À 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'étude. Choisit les sociétés d'étude 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. Élabore 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.

À ce titre :

- Définit la stratégie à moyen et long termes pour son groupe de produits en adéquation avec la politique de l'entreprise. Élabore 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).

À 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 produits) 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).

À 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 politique de communication externe de l'entreprise et en assure la mise en œuvre auprès de la presse et du public.

À 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.

À 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.

À 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, conférence 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.

À 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 (ex. 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.

À ce titre :

- Élabore les contrats d'auteurs.

-
- 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.

À ce titre :

- Reçoit et vérifie les contrats d'auteurs, 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.

À 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

(Avenant n° 7, 26 févr. 2010, étendu)

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

Article 2 Salaires

(Voir également la rubrique «Salaires»)

Mod. par Résultant de : Avenant n° 3, 6 juin 2005, étendu par arr. 23 juill. 2007, JO 31 juill.

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.

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 trois 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 au prorata 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

Article 3 Barème de salaires minima

(Voir également la rubrique «Salaires» de la convention collective)

Mod. par Avenant n° 8, 24 juin 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 28 déc., applicable dès sa signature pour les adhérents, et à compter de la date de son extension pour les non adhérents.

Mod. par Avenant n° 9, 13 sept. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 28 déc.

Mod. par Avenant n° 10, 10 juill. 2012, étendu par arr. 5 nov. 2012, JO 10 nov., applicable au 1^{er} sept. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'Édition.
 Syndicat(s) 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) ;
 F3C CFTD ;
 CFTD ;
 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) ;
 CGT FO ;
 SNPEPE FO.

1°) La prime d'ancienneté prévue par la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 est intégrée dans le salaire réel des agents de maîtrise, techniciens et cadres à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

2°)(Avenant n° 8, 24 juin 2011, étendu)

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 un an. Ce barème prévoit une progression :

- après un an, cinq ans, dix ans, et quinze ans de présence du salarié jusqu'à la catégorie C3a incluse ;
- après un an, cinq ans et dix ans de présence du salarié pour les catégories C3b et C3c ;
- après un an pour les catégories C4 et C5.

La progression appliquée au salaire minimum après un 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 :

1^{er} octobre 2011

Valeurs mensuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
1359	1475	1588	1646	1292	1366	1493	1595

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
1672	1755	1890	2020	2156	2272	2544	2677

C4	C5
2712	2846

Valeurs annuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
17667	19175	20644	21398	16796	17758	19409	20735

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
21736	22815	24570	26260	28028	29536	33072	34801

C4	C5
35256	36998

(Avenant n° 9, 13 sept. 2011, étendu) Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

1^{er} janvier 2011

Valeurs mensuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
1359	1475	1588	1646	1292	1366	1493	1595

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
1672	1744	1877	2007	2142	2272	2544	2677

C4	C5
2712	2846

Valeurs annuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
17667	19175	20644	21398	16796	17758	19409	20735

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
21736	22672	24401	26091	27846	29536	33072	34801

C4	C5
35256	36998

1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
1383	1502	1617	1666	1364	1391	1520	1624

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
1688	1773	1908	2040	2178	2280	2553	2686

C4	C5
2721	2856

Valeurs annuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
17979	19526	21021	21658	17732	18083	19760	21112

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
21931	22737	24479	26169	27937	29640	33189	34918

C4	C5
35373	37128

(Avenant n° 9, 13 sept. 2011, étendu)

1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
1383	1502	1617	1666	1364	1391	1520	1624

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
1688	1749	1883	2013	2149	2280	2553	2686

C4	C5
2721	2856

Valeurs annuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
17979	19526	21021	21658	17732	18083	19760	21112

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
21944	22737	24479	26169	27937	29640	33189	34918

C4	C5
35373	37128

(Avenant n° 10, 10 juill. 2012, étendu) Au 1^{er} septembre 2012

Valeurs mensuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
1 411	1 533	1 650	1 700	1 392	1 419	1 551	1 657

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
1 722	1 784	1 921	2 054	2 192	2 326	2 605	2 740

C4	C5
2 776	2 914

Valeurs annuelles

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4
18343	19929	21450	22100	18096	18447	20163	21541

C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C
22386	23192	24973	26702	28496	30238	33865	35620

C4	C5
36088	37882

3°) Au terme de ce barème de salaires minima, tout agent de maîtrise, technicien ou cadre doit percevoir au moins le salaire minimum de sa catégorie, compte tenu de son ancienneté telle que définie aux alinéas précédents.

Le barème à l'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2000 est annexé au présent accord ; il produira des effets sur les salaires réels dans la stricte mesure où ceux-ci se trouveraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

4°) Les conditions de suivi et d'application des barèmes de salaires minima sont définies à l'article 15 des clauses générales.

Article 4 Pourcentage

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 participation aux bénéfices nets dont le règlement se fera chaque année.

Article 5 Durée du travail et rétribution spéciale pour travail supplémentaire

La durée du travail des agents de maîtrise, des techniciens et cadres est celle prévue par les lois en vigueur. Étant 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. *Dans cet ordre d'idée, 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 la 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.

Article 6

Frais de déplacement

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.

Article 7

Frais de représentation

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'emplois 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.

Article 8

Compression de personnel et réintégration

Si un poste d'agent de maîtrise, de technicien ou de cadre est supprimé, son titulaire doit recevoir, sauf inaptitude, un emploi équivalent ou de même rang. Si aucun emploi de ce genre n'est proposé, ou si l'intéressé n'accepte pas, dans ce cas, un autre emploi, la lettre de licenciement doit porter la mention expresse de la cause du départ.

Au cas où le poste supprimé serait rétabli dans un délai de trois ans, son dernier titulaire peut demander à en être pourvu de nouveau. Si sa demande n'est pas retenue, il peut saisir la commission paritaire nationale prévue à l'article 30 de la convention collective nationale de l'édition, qui délibère hors de la présence des parties en cause et formule un avis. Si le chef d'entreprise ou la direction ne défère pas à cet avis, sa réponse doit être notifiée par écrit.

Lorsque l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre licencié est repris comme il est dit au paragraphe précédent, il a droit à tous les avantages d'ancienneté acquis au moment de son licenciement. Toutefois, s'il a reçu alors l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 de la présente annexe, il peut, à son choix, rembourser cette indemnité pour reprendre tous ses droits anciens, ou être considéré comme un nouveau collaborateur. Dans ce dernier cas, aucune période d'essai n'est à prévoir.

Article 9

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

Les dispositions d'embauche temporaire d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre sont fixées par la loi. Dans le cas d'un engagement pour une période déterminée, celui-ci expire au terme prévu. Dans le cas où l'engagement temporaire n'a pas précisé la durée, il prendra fin après un délai de prévenance correspondant à la période d'essai.

Article 10

Maladie - Accident du travail

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 un 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 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 un an de présence dans l'entreprise en cas de maladie et six 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 six premiers mois d'indisponibilité et versés à concurrence de la moitié de leur montant pendant les trois mois suivants.

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

Article 11 **Réintégration après guérison**

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 1^{er} 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.

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.

Article 12 **Maternité**

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 début du sixième 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 dix-huit 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 sept 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 un 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 reconnus médicalement aptes au travail sont réintégrés 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 d'un an de date à date.

La demande de mise en disponibilité sans rémunération doit être présentée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard quatre 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 un 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 trois 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.

Article 13 **Licenciement - Démission**

Mod. par Avenant n° 2, 11 févr. 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill.

Le délai-congé en cas de démission est fixé à :

- deux mois pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres des catégories C. 1 *a* et *b* ;
- trois mois pour les autres cadres.

Sous réserve des dispositions du code du travail propres aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, le délai-congé en cas de licenciement est fixé à :

- deux mois pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres des catégories C. 1 *a* et *b* ;
- trois mois pour les autres cadres.

Sous les réserves ci-dessus, les agents de maîtrise, techniciens et cadres licenciés se voient verser une indemnité de licenciement lorsque celui-ci intervient après six mois de présence du salarié dans l'entreprise. Cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- 1 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise pendant les cinq premières années ;
- 0,8 mois de salaire par année de présence entre la sixième et la dixième année.
- 0,6 mois de salaire par année de présence à partir de la onzième année.

L'indemnité de licenciement des agents de maîtrise, techniciens et cadres est plafonnée à 18 mois de salaire.

Elle fait l'objet d'un prorata en fonction du nombre de trimestres entiers de présence du salarié dans l'entreprise.

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

Pour les agents de maîtrise, techniciens et cadres déjà présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le calcul de l'indemnité de licenciement s'opère selon les dispositions de l'annexe VII.

En cas de suspension du contrat de travail pendant tout ou partie des douze mois précédents, pour toute cause autre que la force majeure ou une faute de l'agent de maîtrise, du technicien ou du cadre, l'indemnité est calculée en fonction des salaires qui auraient été acquis s'il avait été présent dans l'entreprise.

Lorsque l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre est autorisé à ne pas effectuer de délai-congé, le calcul des 12 derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du délai-congé.

(Avenant n° 2, 11 févr. 2005, étendu) L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde

Les règles ci-dessus définies ne trouvent pas application dans les cas visés aux articles 14 et 15 de la présente annexe (agents de maîtrise, techniciens et cadres) à la présente convention.

Article 14 **Départ à la retraite - mise à la retraite**

A la demande de l'employeur, l'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre 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 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 six mois et deux ans de présence dans l'entreprise ;
- 2 mois s'il a au moins deux 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 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 trois 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 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 vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement et il bénéficie des procédures légales et conventionnelles.

Article 15 Indemnité de départ en retraite

La cessation d'activité des agents de maîtrise, techniciens et cadres appelés à bénéficier d'une pension de retraite intervient dans les conditions suivantes, par 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 trois mois de salaire. Cette indemnité est portée à quatre 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 en 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 1^{er} 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* - ce dont ils devront fournir la preuve à l'employeur -, verront leur indemnité de départ en retraite majorée d'un tiers en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

* 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.

Article 16 Congés payés

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

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et les apprentis, âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à un congé de trente jours ouvrables. Les femmes ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux 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 :
 - deux jours et demi ouvrables par mois entier de présence en dessous d'un an dans l'entreprise,
 - trente-deux jours ouvrables après un an de présence dans l'entreprise.

Il est rappelé que lors de la prise des congés l'absence ne peut être supérieure à vingt-quatre jours ouvrables consécutifs *pour les agents de maîtrise, techniciens et cadres ayant moins d'un an de présence et vingt-six jours ouvrables consécutifs pour ceux ayant plus d'un an de présence.*

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 de travail étant répartie sur cinq 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 période 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 un mois de congé doit atteindre au minimum la moyenne des douze 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 conventionnelle de licenciement n'est due que pour la période de référence antérieure à celle au cours de laquelle la faute a été commise.

Article 17 **Congés exceptionnels**

Des congés exceptionnels, d'une durée égale 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 : trois jours au bénéfice du père, dans les conditions édictées aux articles L. 562, L. 563 et L. 564 du code de sécurité sociale.

2. Présélection militaire : trois 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 : quatre 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 : un 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 : un 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 : un 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 : un jour ouvrable.

9. Examen reconnu par l'Éducation 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'agent de maîtrise, le technicien ou le cadre doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

Annexe III **Retraite et prévoyance**

Mod. par Avenant 21 mars 2006, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.

Mod. par Avenant n° 11, 28 nov. 2013, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 24 déc., applicable à compter de la date de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'Édition.

Syndicat(s) 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 ;
Fédération des employés et cadres CGT FO ;
Syndicat national de la presse, édition et publicité SNPEP FO.

Préambule

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 complémentaires 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 :

Dispositions générales

Article 1er

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 six 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

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 I

A - Retraite des employés

Article 1er

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 sécurité sociale, relèvent du régime de retraite des cadres.

Article 2

Mod. par Avenant 21 mars 2006, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.

Les employés bénéficient, en sus du régime vieillesse de la sécurité sociale, d'un régime complémentaire de retraite, géré par la caisse d'allocations complémentaires de retraites des agents de l'édition.

(Avenant 21 mars 2006, étendu) :

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 Laffite 75009 Paris, venant aux droits de la CACE (Caisse complémentaire de l'édition des agents de la prévoyance] ; ces deux institutions ayant fusionné au 1^{er} 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.

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 les statuts et le règlement de retraite de ladite caisse.

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.

Le taux de cotisation contractuel est fixé comme suit au 1^{er} janvier 1996 :

1) 4,5% sur le salaire tranche A des appointements, répartis comme suit :

- 3% à la charge des employeurs
- 1,5% à la charge des employés

2) 1,5% sur le salaire tranche A des appointements, répartis comme suit :

- 0,9% à la charge des employeurs
- 0,6% à la charge des employés

3) 3% sur le salaire tranche B des appointements, répartis comme suit :

- 3% à la charge des employeurs

4) 12% sur le salaire tranche B des appointements, répartis comme suit :

- 8% à la charge des employeurs
- 4% à la charge des employés

Tranche A		Tranche B	
Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
3,00%	1,50%	3,00%	-
0,90%	0,60%	8,00%	4,00%
3,90%	2,10%	11,00%	4,00%

B - Prévoyance des employés

Article 1er

(Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

Les employés, définis à l'article 1er de la section A, bénéficient, à compter du 1^{er} 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 pour 100 des salaires se répartissent par moitié entre les entreprises et les employés.

Tranche A		Tranche B	
Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
0,5	0,5	0,5	0,5

Article 2

(Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

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

Article 3

Les prestations garanties sont les suivantes :

a) (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024) En cas de décès de l'employé, un 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) (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024) 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^{ème} jour d'incapacité.

c) (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024) 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.*

Titre II

(Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

C - Retraite de l'encadrement

Article 1er

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres ainsi que les employés dont le salaire est supérieur à 115 pour 100 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale bénéficient du régime de retraite complémentaire défini ci-après.

Article 2

Cotisations

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

1

Régime de l'AGIRC

a) 8 pour 100 sur la tranche B jusqu'à concurrence du plafond fixé à l'article 6 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, dont 6 pour 100 payés par les employeurs et 2 pour 100 payés 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 retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

b) 8 pour 100 sur la tranche définie au paragraphe 2 précédent, dont 4 pour 100 payés par les employeurs et 4 pour 100 payés par les salariés.

c) 13 pour 100 pour la tranche des salaires excédant la tranche B (tranche C) dont 6,5 pour 100 payés par les salariés et 6,5 pour 100 payés 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 retraites et de prévoyance du 14 mars 1947).

Article 3

Ventilation des cotisations

Tranche C (AGIRC)	Tranche A (ARRCO)		Tranche B (AGIRC)			
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
	3%	1,5%	6%	2%		

Tranche C (AGIRC)	Tranche A (ARRCO)		Tranche B (AGIRC)			
	1,26%	0,84%	4%	4%	6,5%	6,5%
Total	4,26%	2,34%	10%	6%	6,5%	6,5%

Article 4 Vieillesse

Les cotisations vieillesse sont affectées en totalité à la répartition.

D - Prévoyance de l'encadrement

Article 1er (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres ainsi que les employés dont le salaire est supérieur à 115 pour 100 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale bénéficient du régime de prévoyance défini ci-après.

Article 2 (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

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

Article 3 Cotisations

(Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

Le taux des cotisations contractuel est fixé comme suit :

a) 1,50 pour 100 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).

b) 4 pour 100 sur la tranche B, dont 2 pour 100 payés par les employeurs et 2 pour 100 payés 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 retraites et de prévoyance du 14 mars 1947).

Article 4 Ventilation des cotisations

(Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

Risques couverts	Tranche A	Tranche B	
	Employeur	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

Mod. par Avenant n° 11, 28 nov. 2013, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 24 déc. , applicable à compter de la date de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'Édition.

Syndicat(s) 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-Edition CFDT ;
Fédération des employés et cadres CGT FO ;*

Syndicat national de la presse, édition et publicité SNPEP FO.

Mod. par Avenant n° 13, 27 oct. 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) ;

Syndicat National de l'Edition (SNE).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Communication (CFE-CGC) ;

Syndicat du Personnel d'Encadrement de l'Edition et de la Librairie et de la Diffusion (CFE-CGC) ;

Fédération Française des Syndicats de la Communication Ecrite, Graphique et Audiovisuelle (CFTC) ;

Syndicat National du Personnel de l'Edition, de la Librairie et des Activités Connexes (CFTC) ;

Fédération Communication, Conseil et Culture (F3C-CFDT) ;

Syndicat National Livre-Edition (CFDT).

Les prestations garanties sont les suivantes :

a

Décès (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

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 retraites 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 (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

En cas de maladie ou d'affection de longue durée reconnue 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 (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

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 pour 100 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

(Voir également l'accord du 6 janvier 2004 étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 16 mai 2004)

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 juill. 2000, JO 9 août) 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.

e

Retraite individualisée (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

(Avenant n° 11, 28 nov. 2013, étendu) (pour la précision de la notion de «cadres», voir l'avenant du 27 novembre 2013)

(Annulé et remplacé par Avenant du 22 décembre 2022)

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

(Avenant n° 13, 27 oct. 2014, étendu) 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.

À compter du 1^{er} 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 1^{er} 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.»

(Al. exclu de l'extension par arr. 15 déc. 2014, JO 24 déc.) 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 15 déc. 2014, JO 24 déc.) Quant aux entreprises qui, au 1^{er} 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 15 déc. 2014, JO 24 déc.) Toutefois, par dérogation, les entreprises qui, au 1^{er} janvier 2012, ont déjà mis en place un régime de retraite supplémentaire individualisée de même nature comportant, à cette date, des niveaux de cotisations 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.

	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 cotisations.

f

Cas particuliers (Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

Les entreprises cotisant au régime de retraite par répartition à un taux inférieur à 16% au 31 décembre 1995 disposent jusqu'au 1^{er} 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 le 30 septembre 1997.

Accord du 6 janvier 2004

[Étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 16 mai 2004]

Mod. par Avenant, 21 mars 2006, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.

Préambule

Mod. par Avenant, 21 mars 2006, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.

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 pour cent 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.

(Avenant 21 mars 2006, étendu) 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.

Article 1 **Conditions d'attribution de l'allocation dépendance**

Mod. par Avenant, 21 mars 2006, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.

Les retraités de l'Édition, anciens cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés dont le salaire est supérieur à 115 pour cent 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.

(Avenant 21 mars 2006, étendu) - 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.

Article 2 **Cotisations**

Mod. par Avenant, 21 mars 2006, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.

(Avenant 21 mars 2006, étendu) 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 1^{er} janvier 2004 :

0,25 % sur le salaire tranche A et B des appointements, répartis comme suit :

- 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.

Article 3 **Prestations garanties**

Les retraités anciens cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés dont le salaire est supérieur à 115 pour cent 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 maximum 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.

Annexe

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 €

Avenant du 27 novembre 2013

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'Édition.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFE CGC ;

CFTC ;

F3C CFDT ;

CFDT ;

CGT FO ;

SNPEP FO.

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 1^{er} 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 (article 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.

Avenant du 22 décembre 2022

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNELD CGC ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT.

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

La branche de l'édition de livres a mis en place un régime supplémentaire de retraite collective à cotisations définies à adhésion obligatoire, dont le financement s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 83 du code général des impôts, appelé «EXPAR euros» (l'article D.5.e du Titre II de l'Annexe III de la convention collective nationale de l'édition et ses avenants successifs).

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'édition de livres doivent faire bénéficier de ce régime de retraite supplémentaire leurs cadres relevant des catégories C1, C2, C3, C4 et C5 définies par la convention collective.

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (loi «PACTE») et l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 ont défini de nouveaux dispositifs d'épargne retraite, notamment lorsque l'épargne retraite est constituée au moins pour partie par des cotisations patronales et salariales présentant un caractère obligatoire. Ce Plan d'Épargne Retraite Obligatoire, dit «PERO», est régi par les dispositions des articles L. 224-23 et suivants du Code monétaire et financier.

Conformément à la loi PACTE, depuis le 1^{er} octobre 2020, une entreprise ne peut plus désormais adhérer à un régime de retraite supplémentaire de type «article 83», ce type de régime ne pouvant plus être commercialisé. Néanmoins, les entreprises ayant mis en place avant cette date un régime de retraite supplémentaire de type «article 83» peuvent continuer d'en faire bénéficier de nouveaux salariés.

À ce jour, «EXPAR euros» défini au niveau de la branche ne répond pas aux exigences du PERO.

C'est dans ces conditions et, soucieux d'assurer aux salariés de toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille et la date de leur création, un dispositif de retraite supplémentaire conforme aux dispositions de la loi PACTE, que les partenaires sociaux de la branche de l'édition ont décidé d'adapter le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies tel que défini à l'article D.5.e du Titre II de l'Annexe III de la convention collective nationale de l'Édition et de ses avenants afin de définir les principes régissant le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire ouvert aux mêmes salariés.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1

Objet et champ d'application de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de réviser le régime de retraite supplémentaire dit «EXPAR», tel que prévu à l'article D.5.e du Titre II de l'Annexe III de la convention collective nationale de l'Édition, annexe spécifique à l'édition de livres, et de ses avenants et de mettre en place un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire («PERO»).

Ce PERO doit permettre aux salariés bénéficiaires, tels que définis ci-dessous, de bénéficier d'un complément de revenu à la retraite par le biais du versement d'une rente ou, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, d'un capital, en addition des prestations offertes par le régime d'assurance vieillesse obligatoire de la Sécurité Sociale et les régimes complémentaires obligatoires.

Comme dans le cadre du régime de retraite «EXPAR euros», les droits des salariés bénéficiaires résultant des cotisations versées au titre du présent régime leur sont définitivement acquis, y compris lorsque ceux-ci ne terminent pas leur carrière au sein de la société ayant mis en place le présent PERO.

Article 2

Champ d'application - bénéficiaires

Le présent régime bénéficie aux salariés des sociétés entrant dans le champ d'application de l'annexe III de la convention collective de l'édition et plus spécifiquement à l'édition de livres, titulaires d'un contrat de travail, affiliés au régime général de la sécurité sociale en France, ayant la qualité de cadres et relevant ainsi des catégories C1, C2, C3, C4 et C5, telles que définies dans la convention collective de l'édition (de livres).

Le bénéfice de ce régime est accordé à ces salariés sans aucune condition d'ancienneté.

Il est rappelé que les présentes catégories de salariés permettent de couvrir tous les salariés placés dans une situation identique en raison des spécificités communes de leur activité professionnelle.

Article 3

Financement

3.1

Cotisations obligatoires

Le présent régime est financé par des cotisations obligatoires issues de versements de l'entreprise et de prélèvements sur salaire des bénéficiaires.

Le taux de cotisations est défini selon les modalités suivantes :

- 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
- 3 % pour les cadres de catégorie C5

Les cotisations sont assises sur la tranche 2 de la rémunération des salariés, quelle qu'en soit la nature, sous réserve

d'être assujettie aux cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité Sociale. Elles sont supportées à 90 % à la charge de l'employeur et 10 % à la charge des bénéficiaires de la manière suivante :

	Tranche 2	
	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 %

Par ailleurs, les parties conviennent que si une société devait décider d'étendre le bénéfice du présent PERO à d'autres catégories de salariés, la cotisation devra alors être prise en charge au minimum à 60 % par l'employeur. Le versement de ces cotisations obligatoires par l'entreprise auprès de l'organisme assureur s'effectuera mensuellement ou trimestriellement.

3.2 Versements

Les bénéficiaires du régime pourront notamment effectuer des versements volontaires, à titre individuel et facultatif, dont les conditions et modalités seront précisées par le contrat d'assureur conclu par la société.

3.3 Transfert

Tout bénéficiaire peut financer le présent PERO par le transfert d'une éventuelle épargne constituée sur tout support autorisé dans les conditions légales et réglementaires et selon les modalités contractuelles prévues entre la société à laquelle il appartient et l'organisme assureur retenu.

Article 4 Affectation des financements

Les cotisations obligatoires et les versements libres devront être affectés à des investissements gérés selon au moins deux modalités :

3 une gestion équilibrée permettant au bénéficiaire d'investir dans un fonds dont la composition évolue en fonction notamment de l'échéance de la retraite de façon à réduire progressivement les risques financiers pour le bénéficiaire

3 une gestion libre permettant au bénéficiaire d'arbitrer de façon autonome, accompagné des conseils de l'organisme assureur, ses investissements sur les différents proposés dans le cadre du contrat d'assurance

Il appartiendra à chaque société de définir avec l'organisme assureur retenu les différents supports d'investissement propres à chaque mode de gestion.

En tout état de cause, à défaut de choix express du salarié bénéficiaire, l'épargne sera investie sur un fonds avec une gestion équilibrée.

Article 5 Utilisation de l'épargne

Les bénéficiaires pourront liquider leur épargne retraite au plus tôt à compter de la liquidation de leurs droits à pension auprès d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse, ou à défaut à compter de l'âge légal de la retraite.

Conformément à l'article L. 224-5 du Code monétaire et financier, les sommes issues des cotisations mentionnées à l'article 3 du présent régime pourront être liquidées sous forme de rente viagère uniquement. Les sommes issues d'autres versements pourront être délivrées, au choix du bénéficiaire, sous la forme d'un capital (en une fois ou de manière fractionnée) ou d'une rente viagère.

Conformément à l'article L. 912.4 du Code de la Sécurité Sociale, lors de la liquidation de sa retraite, le salarié peut opter pour le versement d'une pension de réversion au profit du conjoint survivant. Le bénéficiaire peut également choisir parmi différentes options de rente proposées dans le cadre du contrat d'assurance et détaillées dans la Notice d'Information visée à l'article 5. Le calcul de la rente sera déterminé conformément aux dispositions du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise et tel que détaillé dans la Notice d'Information.

Avant l'échéance mentionnée en début du présent article, le bénéficiaire peut demander le rachat anticipé de tout ou partie de son épargne pour l'un des cas prévus par la législation, dans les conditions fixées par l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier.

Article 6 **Organismes assureurs du régime**

Chaque société entrant dans le champ d'application du présent avenant doit obligatoirement conclure auprès d'un organisme assureur habilité et de son choix, un contrat d'assurance conforme à la réglementation applicable aux PERO et aux présentes dispositions conventionnelles de branche.

Il appartiendra alors à l'organisme assureur d'établir, sous sa seule responsabilité, une notice d'information à destination des salariés présentant les principales dispositions du contrat d'assurance et mentionnant notamment la faculté de transfert des droits du salariés vers un autre plan d'épargne retraite.

Toute modification du contrat d'assurance fera l'objet d'une nouvelle notice d'information qui devra être remise aux salariés bénéficiaires par la société employeur.

Article 7 **Gouvernance**

Conformément aux dispositions légales applicables, il appartiendra le cas échéant à chaque société d'instituer un comité de surveillance.

Article 8 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023. Il vient entièrement réviser et se substituer aux dispositions de l'article D.5.e du titre II de l'annexe III de la convention collective nationale de l'Édition (de livres) et de ses avenants.

Les sociétés qui ont déjà mis en place un "Plan d'Épargne Retraite Obligatoire" doivent s'assurer, à cette même date, que les stipulations de leur dispositif sont conformes aux présentes dispositions quel que soit l'organisme assureur choisi.

Article 9 **Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent dispositif ayant pour objet de permettre aux salariés cadres, tels que définis ci-dessus, de constituer une épargne retraite quel que soit l'effectif de la société à laquelle ils appartiennent.

Article 10 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121).

Article 11 **Formalités de dépôt et d'extension**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant 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 code.

Désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance des employés

Accord du 21 mars 2006

[Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.]

Préambule

Le régime de prévoyance de l'édition, créé en 1962, en faveur de 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 1^{er} janvier 1994, de la CACE à la CIPC Méderic - devenue Méderic 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.

Article 1er **Choix de l'organisme assureur**

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

Article 2 **Obligation des entreprises**

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.

Article 3 **Réexamen du choix de l'organisme assureur**

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 cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

À 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.

À 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'offre, elle en informe sous quinzaine 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 (article 1^{er} 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 cinq 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.

Annexe IV - Travailleurs à domicile *(Annulée et remplacée par Accord du 19 décembre 2018)*

Annexe V **Protocole d'accord relatif au droit syndical**

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.

2. a) Dans les entreprises d'au moins cinquante 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 onze à quarante-neuf 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.

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.

Annexe VI

Protocole d'accord relatif au rôle de la commission paritaire de l'emploi dans la formation

(Voir aussi Formation professionnelle dans Textes complémentaires)

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^o 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^o 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'Asford 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 et des besoins 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'Asford 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'Asford, 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'Asford 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'éducation 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

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 dis-

positions 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.

Article 1er **Barème des salaires**

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

Le barème de salaires minima au 1^{er} 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 1^{er} 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.

Article 2 **Dispositions transitoires pour le calcul de l'indemnité de licenciement des agents de maîtrise, techniciens, et cadres.**

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 un demi-mois de salaire par semestre avec un minimum d'un mois après six mois de présence et un maximum de dix-huit 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^e des autres rémunérations acquises au titre des douze 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.

Article 3 **Dispositions transitoires à l'intégration de la prime d'ancienneté au salaire réel**

Les salariés qui auraient bénéficié d'une prime d'ancienneté ou d'une revalorisation de son taux au cours de l'année 2000, en application de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994, percevront effectivement cette prime, dont le montant sera intégré à leur salaire réel.

Les entreprises peuvent anticiper le versement de cette prime au mois de janvier 2000, ou la verser à l'échéance normale.

Article 4 **Formalités de dépôt**

En application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, à la date de signature de 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.

Annexe IX (nouvelle)

Stipulations spécifiques applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes, engages pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux

Mod. par Accord 12 avr. 2024, non étendu, applicable à compter du 20 avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

CSDEM ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

CGE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT.

Chapitre 1

Recours au CDD d'usage

Chapitre Article 19 - Recours au contrat à durée déterminée d'usage

(Dispositions issues de l'ancienne CCN «Édition phonographique»)

Les parties conviennent de préciser au niveau de la branche les conditions d'un recours légitime et maîtrisé par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention au contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2-3o (ancien article L. 122-1-1-3°) du Code du travail, lequel dispose : «Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants : 1°... 2°... 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois».

Elles constatent que le recours à ce type de contrats pour les artistes est d'usage constant dans le champ de la présente convention collective car correspondant à une réalité et répondant à une caractéristique très forte du secteur. C'est, en effet, la nature même de leur activité qui fonde la légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Elles constatent que le recours à ce type de contrats pour les techniciens associés à la production et/ou à l'édition de phonogrammes ou de vidéogrammes comme à la production de spectacles vivants promotionnels, correspond aussi à une réalité et répond à une caractéristique très forte du secteur dès lors que ces activités induisent l'embauche d'une équipe spécifique à chaque projet artistique. Les particularités et les compétences de chaque membre de l'équipe doivent s'inscrire dans ce projet artistique précis. Ainsi, une liste d'emplois pour lesquels il pourra être recouru au contrat à durée déterminée d'usage dans les conditions prévues au présent article, figure dans l'annexe n° 2 relative aux techniciens du spectacle de la présente convention collective. Cette liste pourra évoluer ultérieurement en fonction de l'évolution des métiers et de l'organisation des entreprises dans le cadre d'avenants à ladite annexe de la convention collective. À l'occasion d'une difficulté examinée par la sous-commission spécialisée de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 9 de la présente convention, relativement à cette liste, celle-ci peut émettre un avis qui doit alors nécessairement être examiné lors de la prochaine négociation annuelle.

Le contrat à durée déterminée d'usage régi par la présente convention collective qui lie le salarié à un employeur, doit être établi par écrit et contenir, notamment, les éléments suivants :

- l'identité des parties ;*
- le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail unique, le principe que le salarié est occupé à divers endroits, ainsi que la désignation du siège social de l'employeur ;*
- la qualité ou la catégorie d'emploi à laquelle le salarié est rattaché*
- la date de début du contrat de travail ;*
- les modalités particulières relatives à la durée de travail pour autant qu'elles sont prévues dans les annexes à la présente convention collective ;*
- la référence aux conditions de recours aux contrats à durée déterminée d'usage prévues par la présente convention*

collective ;

- s'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
- la durée minimale et le(s) objet(s) artistique(s) pour la durée du(des)quel(s) il est conclu si la date d'échéance est celle de la réalisation du ou des objet(s) artistique(s) concernés ;
- la rémunération et ses différentes composantes ;
- les coordonnées de la caisse des congés spectacles en charge de la gestion des droits à congés payés ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance ;
- la mention de la présente convention collective régissant les conditions générales de travail et d'emploi du salarié.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation créera une sous-commission spécialisée qui veillera à l'application concrète des principes énoncés ci-dessus et qui sera seule compétence pour être saisie de toute difficulté concernant les salariés titulaires de contrats d'usage pour l'application du présent article et de ses annexes relatives aux techniciens et aux artistes interprètes, à l'exception des problèmes liés aux contrats d'exclusivité des artistes interprètes qui ne pourront être examinés que sur saisine conjointe des parties.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, la sous-commission paritaire visée au paragraphe précédent est saisie sur demande de l'une ou de l'autre des parties en cause par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au siège du SNEP. Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Chapitre 2

Stipulations spécifiques applicables aux techniciens du spectacle

Chapitre Annexe 2 - Dispositions particulières applicables aux techniciens du spectacle

(Dispositions issues de l'ancienne CCN «Édition phonographique»)

Mod. par Avenant n° 5 du 31 mars 2016, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable le jour suivant de son dépôt, soit le 24 mars 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNEP.

Syndicat(s) de salariés :
SNAM CGT ;
SNM FO ;
FC CFTC ;
F3C CFDT.

Article 1- Champ d'application

La présente annexe à la convention collective de l'édition phonographique règle les conditions d'emploi et de rémunération des techniciens du spectacle vivant ou enregistré dont les fonctions figurent dans la liste des emplois définie à l'article II de la présente annexe, engagés par les employeurs entrant dans le champ de la Convention collective de l'édition phonographique, dans le cadre d'un contrat de travail régi par l'article L. 1242-2-3o (ancien article L. 122-1-1-3°) du Code du travail.

Les conditions de recours à ce type de contrat de travail à durée déterminée d'usage sont régies par les modalités figurant à l'article 19 des dispositions communes de la Convention collective nationale de l'édition phonographique.

Article 2- Liste des emplois par filières

2.1- Principes

Il est expressément convenu que les emplois mentionnés dans la liste figurant au 2.2 ne pourront relever du contrat à durée déterminée d'usage que pour autant qu'il sont occupés dans le cadre d'une ou plusieurs des activités visées à l'article 19 des dispositions générales de la Convention collective de l'Édition phonographique, aux fins de concourir directement à la production ou l'édition d'un ou plusieurs objets artistiques déterminés entrant dans les catégories listées ci-dessous et devant être expressément mentionné(s) dans le contrat de travail :

- production ou édition de phonogrammes,
- production ou édition de vidéogrammes musicaux ou d'humour,
- production de spectacles vivants promotionnels.

La production ou l'édition de vidéogrammes incluent les produits multimédia liés à des enregistrements qui sont réalisés dans le cadre de l'application des stipulations ci-dessus.

Au sens des stipulations ci-dessus, on entend :

- par production, l'initiative et la responsabilité de la fixation d'un enregistrement phonographique ou vidéographique, ou de l'organisation d'un spectacle vivant promotionnel ;
- par édition, la responsabilité de l'exploitation d'un enregistrement phonographique ou vidéographique sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- par spectacle vivant promotionnel, un spectacle vivant organisé par un producteur au sens de la présente convention, ne figurant pas parmi les représentations d'une tournée, aux fins d'assurer la promotion de l'enregistrement qu'il produit, qu'il édite ou qu'il distribue. Ce spectacle fait l'objet d'une ou plusieurs représentation(s) publique(s) dans la limite, pour l'enregistrement considéré, de douze représentations par période de trente jours et de trente-six représentations par an, qui ne doivent pas générer de contrepartie financière directe pour le producteur. Ce producteur peut assurer lui-même la production de ce spectacle promotionnel, avec ou sans l'appui d'un prestataire, ou en confier la production à un entrepreneur de spectacles titulaire d'une licence de producteur de spectacles. Si le spectacle ne remplit pas ces critères, le concert en question sera soumis à la convention collective du spectacle vivant applicable.

Par absence de «contrepartie financière directe», on entend l'absence de recettes pour le producteur découlant de la vente au public de billets pour l'entrée au spectacle ou découlant de la vente dudit spectacle à une salle.

2.2- Liste

Les emplois sont répartis en huit filières : son, image graphisme, réalisation, régie, production post-production, maquillage coiffure, lumière et décoration machiniste.

Emplois		Phonogrammes		Vidéogrammes musicaux ou d'humour		Spectacles vivants promotionnels
		Studio et captation	captation	Tournage et captation	captation	
Son	Ingénieur du son Emploi repère	X		X		X
	Mixeur	X		X		X
	Programmeur musical	X		X		X
	Bruiteur			X		
	Sonorisateur		X		X	X
	Technicien des instruments / technicien backliner Emploi repère	X		X		X
	Monteur son	X		X		
	Perchman-perchiste			X		
	1 ^{er} assistant son	X		X		
	Preneur de son / Opérateur du son	X		X		X
	Illustrateur sonore	X		X		
	Régisseur son / technicien son	X		X		X
	Assistant son Emploi repère	X		X		X
	2 ^{ème} assistant son (si le poste de 1 ^{er} assistant est pourvu)	X		X		

Emplois		Phonogrammes		Vidéogrammes musicaux ou d'humour		Spectacles vivants promotionnels
		Studio et captation	captation	Tournage et captation	captation	
Image graphisme	Directeur de la photo / Chef OPV Emploi repère		X	X		
	Cadreur (1) (anciennement Caméraman ou OPV)		X	X		
	Animateur			X		
	Chauffeur de salle		X	X		
	Illustrateur	X		X		
	Photographe	X		X		X
	Présentateur		X		X	X
	Ingénieur de la vision			X	X	
	Technicien vidéo			X		
	1 ^{er} assistant OPV			X		
	2 ^{ème} assistant OPV (si le poste de 1 ^{er} assistant est pourvu)			X		
	Rédacteur	X		X		
	Opérateur magnétoscope			X		
	Opérateur magnétoscope ralenti			X		
	Opérateur projectionniste					X
	Opérateur prompteur			X		X
	Opérateur régie vidéo			X		
	Opérateur synthétiseur			X		
Réalisation	Réalisateur			X		
	Réalisateur artistique Emploi repère	X		X		X
	Conseiller technique à la réalisation			X		X
	Script			X		
	1 ^{er} assistant réalisateur			X		
	Assistant réalisateur	X		X		
	2 ^{ème} assistant réalisateur (si le poste de 1 ^{er} assistant est pourvu)			X		
Régie	Régisseur général	X		X		X
	Régisseur (2) Emploi repère	X		X		X
	Régisseur de plateau / chef de plateau		X	X		X
	Aide de plateau / Assistant de plateau		X	X		X

Emplois		Phonogrammes		Vidéogrammes musicaux ou d'humour		Spectacles vivants promotionnels
		Studio et captation	captation	Tournage et captation	captation	
Production / Post production	Directeur de production			X		
	Directeur de post-production / Chargé de post-production			X		
	Monteur truquiste / Truquiste			X		
	Directeur artistique de production Emploi repère	X		X		X
	Coordinateur / Directeur musical	X		X		X
	Répétiteur	X		X		X
	Chargé de production	X		X		X
	Directeur de la distribution artistique			X		
	Administrateur de production	X		X		
	Conseiller artistique de production	X		X		X
	Coordinateur d'écriture (script éditeur)			X		
	Documentaliste / Iconographe	X		X		
	Monteur (3) (pour ce qui concerne le vidéo clip, cet emploi ne peut être employé que si l'emploi de chef monteur est pourvu)			X		
	Assistant du directeur de la distribution artistique			X		
	Assistant de production	X		X		X
	Assistant de post-production			X		
	Secrétaire de production			X		
	Copiste	X				
	Traducteur / Interprète	X		X		X
Maquillage coiffure	Coiffeur perruquier (4)			X		
	Styliste	X		X		X
	Maquilleur / maquilleur posticheur (5) Emploi repère	X		X		X
	Concepteur maquillage			X		
	Concepteur coiffure			X		
	Costumier (6)	X		X		X
	Coiffeur (7)	X		X		X
	Habilleur			X		X
	Assistant du styliste	X		X		X
Lumière	Eclairagiste				X	X
	Électricien (8)			X		X
	Technicien lumière Emploi repère				X	X

Emplois		Phonogrammes		Vidéogrammes musicaux ou d'humour		Spectacles vivants promotionnels
		Studio et captation	captation	Tournage et captation	captation	
Décoration / Machiniste	Tapissier décorateur			X		
	Décorateur (9) Emploi repère	X		X		X
	Constructeur (10)			X		
	Conducteur de groupe / groupman			X		X
	Ensemblier (11)			X		
	Machiniste (12)			X		X
	Maquettiste staffeur			X		
	Staffeur (13)			X		
	Menuisier (14)			X		
	Peintre décorateur (15)			X		X
	Sculpteur décorateur (16)			X		
	Tapissier			X		
	Accrocheur rigger		X	X		X
	Technicien plateau Emploi repère		X	X		X
	Accessoiriste			X		

(1) : la fonction de cadreur peut se décliner en assistant cadreur
(2) : la fonction de régisseur peut se décliner en régisseur adjoint
(3) : la fonction de monteur peut se décliner en chef monteur et assistant monteur / monteur adjoint
(4) : la fonction de coiffeur perruquier peut se décliner en chef coiffeur perruquier
(5) : la fonction de maquilleur /maquilleur posticheur peut se décliner en chef maquilleur /maquilleur posticheur
(6) : la fonction de costumier peut se décliner en chef costumier
(7) : la fonction de coiffeur peut se décliner en chef coiffeur
(8) : la fonction d'électricien peut se décliner en chef électricien
(9) : la fonction de décorateur peut se décliner en chef décorateur ou assistant décorateur
(10) : la fonction de constructeur peut se décliner en chef constructeur
(11) : la fonction d'ensemblier peut se décliner en assistant ensemblier
(12) : la fonction de machiniste peut se décliner en chef machiniste
(13) : la fonction de staffeur peut se décliner en chef staffeur
(14) : la fonction de menuisier peut se décliner en chef menuisier
(15) : la fonction de peintre décorateur peut se décliner en chef peintre décorateur
(16) : la fonction de sculpteur décorateur peut se décliner en chef sculpteur décorateur

Article 3- Classification des fonctions

Les fonctions sont classées en référence aux trois critères ci-dessous :

- **Technicité** : ensemble des savoirs et savoir-faire techniques, maîtrise des outils et gestion des situations de travail nécessaires à l'exercice de la fonction acquis, soit par la formation initiale ou la formation professionnelle continue, soit par l'expérience professionnelle
- **Position hiérarchique** : degré d'exercice de délégation hiérarchique et/ou d'encadrement
- **Autonomie** : latitude de décider et d'agir dans l'exercice de l'activité concernée.

La grille de classification des fonctions répertoriées dans la liste des emplois figurant à l'article 2.2 de la présente annexe comporte trois niveaux définis en référence à ces trois critères :

Niveau	Définition
I	Niveau modeste de position hiérarchique et niveau faible d'autonomie Certains emplois ne nécessitent pas de compétences particulières Technicité : diplôme de niveau V (CAP-BEP) ou diplôme de niveau IV (BAC général, technologique, professionnel) ou expérience professionnelle équivalente
II	II.A Niveau modeste et/ou moyen de position hiérarchique et niveau modeste d'autonomie Technicité : diplôme de niveau III (BTS - DUT) ou expérience professionnelle équivalente
	II.B Niveau moyen et/ou élevé de position hiérarchique et niveau modeste et/ou moyen d'autonomie Technicité : diplôme de niveau III (BTS - DUT) ou expérience professionnelle équivalente
III	Niveau moyen et/ou élevé de position hiérarchique et niveau élevé d'autonomie Certains emplois peuvent requérir un niveau d'expertise lié à une compétence particulière ou inhérent à un niveau de responsabilité élevé Technicité : diplôme de niveau II (licence - maîtrise) ou diplôme d'ingénieur ou de niveau I (DEA - DESS - Doctorat) ou expérience professionnelle équivalente

La classification des emplois figure en sous-annexe n° I à la présente annexe. Les fonctions listées dans les niveaux II.B et III ont le statut cadre.

Les partenaires sociaux conviennent que cette classification sera complétée par une liste d'emplois repères dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention sur le modèle de la fiche du Directeur de la photo qui figure ci-dessous.

Description de poste
<p>Titre : Directeur de la photo / Chef opérateur de prise de vue Supérieur hiérarchique : Réalisateur</p>
<p>Description des tâches responsable de la qualité artistique et technique de l'image il crée la lumière apte à rendre l'atmosphère souhaitée par le réalisateur pendant le tournage :</p> <p>il règle l'éclairage des décors, le cadrage et la composition des images en fonction du découpage technique il détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre du budget alloué, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue il dirige et coordonne l'équipe technique image et lumière au montage : avec le technicien étalonneur, il harmonise les images il contrôle les travaux de finition, de tirage et de transfert pour que l'image soit fidèle aux choix artistiques</p>
<p>Études et formation BTS option image ou diplôme de l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son ou diplôme de l'école supérieure Louis Lumière ou formation universitaire dans le domaine de l'image et du multimédia ou expérience professionnelle équivalente compétence souhaitée : maîtrise de l'informatique et des techniques du numérique</p>
<p>Déclinaison des autres emplois de l'équipe image :</p> <p>Cadreur en relation avec le réalisateur et le directeur de la photo, il détermine la mise en place de la caméra et effectue les prises de vue il dirige l'équipe des machinistes dans les constructions nécessaires au mouvement de la caméra pendant une captation de spectacle, il assure l'enregistrement et le cadrage des images suivant les directives du réalisateur dans les cas simples, il choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire 1^{er} assistant OPV il est responsable du matériel caméra il exécute les instructions du chef OPV pour le choix des filtres, du diaphragme ou des conditions techniques particulières il fait la mise au point au cours du plan avant le tournage 2^{ème} assistant OPV il est responsable du chargement des magasins, du stock de la pellicule il peut s'occuper aussi du matériel et de son entretien, il veille à son rangement il peut aider le cadreur dans des tâches techniques Assistant OPV dans les productions légères de type EPK ou making off, un assistant peut être employé en lieu et place du 1^{er} et 2^{ème} assistant. Dans ce cas, il exécute les tâches définies ci-dessus de manière simplifiée.</p>

Les éléments contenus dans cette description sont indicatifs et susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ils ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur

concerné.

Article 4- Durée du travail

4.1- Pause, Repas, Hébergement

Les temps de pause, repas et hébergement ne sont pas du temps de travail effectif.

Toutefois ces périodes ne sont pas incompatibles avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité. Dans ce cas, les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif.

Aucun temps de travail ne peut excéder six heures consécutives sans la prise d'une pause d'au moins vingt minutes.

4.2- Travail du dimanche

Les heures travaillées le dimanche sont majorées de 50 %.

4.3- Jours fériés

L'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé.

Dans ce cas les heures travaillées sont rémunérées sur la base d'une majoration de 50 % sauf pour le 1^{er} mai qui est majoré de 100 %.

4.4- Travail de nuit exceptionnel

Compte tenu des spécificités liées à la nature même de leur contrat de travail, de leur activité ainsi que de la multiplicité d'employeurs, il est prévu pour les techniciens du spectacle une indemnisation spécifique pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 7 heures.

À cet égard, toute heure de nuit effectuée entre 22 heures et 7 heures est majorée de 40 %.

Par ailleurs, sauf si le repas est assuré sur place, les techniciens du spectacle effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti.

4.5- Durée maximale quotidienne

Conformément à l'article L. 3121-34 (ancien article L. 212-1 alinéa 2) du Code du Travail, la durée maximale quotidienne du travail effectif par salarié est fixée à dix heures.

Cependant, conscients des conditions d'activité particulières liées aux enregistrements phonographiques et/ou vidéographiques dans le secteur de l'édition phonographique, les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article D. 3121-19 (ancien article D. 212-16 alinéa 1) du Code du travail :

- porter la durée maximale quotidienne du travail à douze heures une fois par période de sept jours pour les activités liées au vidéogramme ;

- porter la durée maximale quotidienne du travail à douze heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants :

- travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci*

- pour les fonctions suivantes :*

- Ingénieur du son*

- Assistant de l'ingénieur du son*

- Technicien son*

- Mixeur*

- Programmeur musical*

- Preneur de son*

4.6- Durée maximale hebdomadaire

La semaine civile débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à quarante-huit heures.

Des dérogations à la durée hebdomadaire maximale de travail de quarante-huit heures pourront être sollicitées auprès de la Direction Départementale du Travail compétente, afin de la porter à cinquante-quatre heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants :

- travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci ;*

- pour les fonctions suivantes :*

- Ingénieur du son
- Assistant de l'ingénieur du son
- Technicien son
- Mixeur
- Programmeur musical
- Preneur de son

Dans le cas d'une semaine d'enregistrement phonographique de six jours et pour les fonctions ci-dessus, l'employeur pourra d'autre part demander à la Direction Départementale du Travail compétente une dérogation pour porter à soixante heures la durée maximale hebdomadaire de travail. Cette dérogation est limitée à un maximum de trois semaines consécutives.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut excéder quarante-six heures.

Ces dérogations ne font pas obstacle à l'application de la durée maximale quotidienne du travail.

4.7- Repos quotidien

Conformément à l'article L. 3131-1 (ancien article L. 220-1 alinéa 1) du Code du travail, chaque salarié doit normalement bénéficier d'un repos quotidien minimal de onze heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante. En conséquence, l'amplitude maximale journalière est de treize heures.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité des entreprises du champ de l'édition phonographique, notamment la nécessité d'assurer la continuité de l'activité dans le cadre d'enregistrements ou de captation de spectacles, les partenaires sociaux, en application de l'article D. 3131-1 (ancien article D. 220-1) du Code du travail, entendent permettre la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant aller en deçà de neuf heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants :

- travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci ;
- pour les fonctions suivantes :
 - Ingénieur du son,
 - Assistant de l'ingénieur du son,
 - Technicien son,
 - Mixeur,
 - Programmeur musical
 - Preneur de son

Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de onze heures consécutives fait l'objet d'un repos compensateur majoré de 50 %. Dans le cas où, pour des raisons objectives, ce repos compensateur n'est pas possible, ces heures de travail sont rémunérées avec une majoration de 50 %

La réduction à neuf heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par période de sept jours consécutifs incluant le jour de repos pour un même salarié. Durant cette période, l'amplitude maximale quotidienne est de quinze heures.

4.8- Repos hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3132-2 (ancien article L. 221-4) du Code du travail, il est interdit d'occuper un salarié plus de six jours par semaine. En conséquence, dans le cadre d'un contrat supérieur à six jours, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent onze heures consécutives de repos quotidien. Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien tel que prévu ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à vingt-quatre heures consécutives additionnées de neuf heures au lieu de 11 heures.

Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

4.9- Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Le décompte se fait par la prise en compte de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif sur une semaine civile, arrondie à la demi-heure supérieure. Les heures d'absences indemnisées comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 15 % de la 36^{ème} heure jusqu'à la 39^{ème} heure ;*
- 25 % de la 40^{ème} jusqu'à la 43^{ème} heure,*
- 50 % à compter de la 44^{ème} heure.*

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures pour un même employeur.

4.10- Majorations

Afin de tenir compte des contrats de travail de courte durée, les partenaires sociaux sont convenus de rémunérer les dépassements journaliers des contrats d'une durée inférieure à cinq jours dans les conditions suivantes :

- 50 % les 11^{ème} et 12^{ème} heures.*

4.11- Convention de forfait

Sous réserve de l'accord exprès de chaque salarié concerné, lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant, dans la rémunération mensuelle, un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, si les heures supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à la présente convention collective.⁽¹⁾

(1) Arrêté du 20 mars 2009 portant extension de la convention collective nationale de l'édition phonographique : Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail, qui vise, en référence à la garantie du niveau de salaire du salarié en forfait, le salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise.

Peuvent être conclues en application des dispositions ci-dessus :

- pour les contrats supérieurs à un mois : des conventions de forfait en heures,*
- pour les emplois de cadre, bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, situés au niveau directeur dans la grille de l'édition phonographique : des conventions sans référence horaire pour les salariés qui perçoivent une rémunération supérieure à 140 % des minimas.⁽²⁾*

(2) Arrêté du 20 mars 2009 portant extension de la convention collective nationale de l'édition phonographique : Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, dont il résulte que les forfaits susceptibles d'être conclus sur le fondement de cette convention ne le seront que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Lorsque le salarié effectue des heures de dépassement ou des heures supplémentaires au-delà des durées prévues par la convention de forfait, il a droit à leur paiement majoré dans les conditions prévues.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation, hebdomadaire ou mensuelle, par l'employeur des heures effectuées.

Article 5- Salaires minimaux

Les salaires journaliers minimaux par filières et par activités figurent en sous-annexe n° 2 de la présente annexe.

Article 6- Congés

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant de la présente annexe sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer au salarié le bulletin «congés spectacles» avec le bulletin de paye.

En application de l'article D. 7121-37 (ancien article D. 762-8) du Code du travail, les partenaires sociaux décident de plafonner l'indemnité de congés payés à trois fois le salaire minimum conventionnel journalier, pour chaque emploi figurant dans la liste des fonctions de l'article II.

Article 7- Formation professionnelle

7.1- Dispositions générales

L'accord national professionnel du 29 septembre 2004 conclu avec l'AFDAS, relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des salariés intermittents du spectacle (salariés sous contrat à durée déterminée d'usage) dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel couvre le champ de la présente Convention collective.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ de la présente convention collective.

7.2- Droit individuel à la formation

(Art. exclu de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.)

Dans le champ de la présente Convention collective, le droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage est organisé par l'accord interbranches du 20 janvier 2006.

Article 8- Déplacements

8.1- Trajet

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 20 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

En région parisienne, le lieu de travail est réputé habituel dès lors qu'il est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche. En région, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine. Au-delà de ces distances, le temps de trajet est indemnisé comme du temps de transport.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

8.2- Transport

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 21 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

8.3- Voyage

Le temps de voyage tel que défini à l'article 22 des dispositions communes de la présente convention collective est indemnisé en fonction du salaire horaire de base, dans la limite de 8 heures par période de 24 heures :

- jusqu'à 4 heures : 2/10^{ème} du salaire de référence ;
- entre 4 heures et 8 heures : 4/10^{ème} du salaire de référence.

En accord avec le salarié, l'employeur peut remplacer l'«indemnité pour heures de voyage» par un repos compensateur au moins équivalent.

8.4- Remboursement de frais

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties, étant précisé que si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux comme prévu à l'article 23 des dispositions générales ;
- pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :
 - soit rembourser les frais réels après accord entre les parties,
 - soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale, dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF,

À titre d'information, ces indemnités, calculées sur la base de l'arrêté du 25 juillet 2005 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont égales à :

- repas : 16,10 €
- hébergement plus petit déjeuner : 57,80 € à Paris, Hauts de Seine, Seine Saint Denis et Val de Marne et 42,80 € pour les autres départements de la métropole.)

Sous-annexe n° 1 : Classification des emplois de techniciens

Filières	Niveau I	Niveau II		Niveau III
		II.A	II.B	
Son	2 ^{ème} assistant son technicien des instruments / backliner assistant son	programmeur musical régisseur son / technicien son monteur son sonorisateur preneur de son /OPS	illustrateur sonore perchman/perchiste 1 ^{er} assistant son bruiteur mixeur	ingénieur du son
Image graphisme	assistant : cadreur / cameraman / OPV chauffeur de salle rédacteur 2 ^{ème} assistant : cadreur/cameraman / OPV opérateur magnétoscope opérateur magnétoscope ralenti opérateur projectionniste opérateur prompteur opérateur régie vidéo opérateur synthétiseur animateur (vidéogramme d'animation)	photographe présentateur illustrateur technicien vidéo	1 ^{er} assistant : cadreur / cameraman / OPV cadreur / cameraman / OPV	chef OPV ingénieur de la vision directeur de la photo
Réalisation	conseiller technique à la réalisation	2 ^{ème} assistant réalisateur assistant réalisateur	script 1 ^{er} assistant réalisateur réalisateur artistique	réalisateur
Régie	aide de plateau / assistant de plateau	régisser adjoint régisseur régisseur d'orchestre régisseur de plateau / chef de plateau	régisser général	
Production post prod	secrétaire de production conseiller artistique de production assistant du directeur de la production artistique assistant de production assistant monteur / monteur adjoint assistant de postproduction	répétiteur traducteur / interprète monteur Copiste	coordinateur d'écriture (script editor) documentaliste / iconographe directeur de la distribution artistique chargé de production chef monteur monteur truquiste / truquiste directeur artistique de production Coordinateur/Directeur musical administrateur de production	directeur de production directeur de post-production / chargé de post-production
Maquillage coiffure	assistant du coiffeur assistant du maquilleur assistant du styliste maquilleur coiffeur habilleur costumier	coiffeur perruquier chef costumier styliste chef coiffeur / chef coiffeur perruquier chef maquilleur / chef maquilleur posticheur Concepteur maquillage Concepteur coiffure		
Lumière		technicien lumière électricien chef électricien éclairagiste		
Décoration machiniste	assistant décorateur assistant ensemblier technicien de plateau constructeur accrocheur rigger	sculpteur décorateur machiniste maquettiste staffeur staffeur menuisier tapissier accessoiriste conducteur de groupe / groupman chef menuisier chef peintre chef staffeur peintre décorateur chef machiniste	décorateur ensemblier	chef constructeur chef décorateur / architecte décorateur

Sous-annexe n° 2 : Barème salarial

(3)

(3) Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition I

phonographique : «(...) L'article 2 «Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes» est étendu sous réserve du respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Cet accord est 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et hommes.»

(Arrêté du 20 mars 2009 portant extension de la convention collective nationale de l'édition phonographique : Étendue sous réserve que la différence entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevienne pas au principe «à travail égal, salaire égal» prévu aux articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 octobre 1996, société Delzongle Ponsolle ; Cass. soc. 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Modifiée par l'accord NAO du 30 janvier 2015)

Salaires journaliers minimaux pour les techniciens intermittents employés en CDD d'usage

Préambule

Sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives au principe d'égalité de traitement entre les salariés, les parties signataires de la présente convention constatent que les techniciens du spectacle de l'édition phonographique, lorsqu'ils accomplissent leurs fonctions dans les activités liées au phonogramme ou au vidéogramme ou dans celles liées au spectacle vivant promotionnel, sont soumis à des exigences particulières spécifiques aux activités concernées.

Notamment, les contraintes techniques et les obligations mentionnées dans les cahiers des charges des productions ne sont pas les mêmes selon que l'on se situe dans le cadre des activités liées au phonogramme ou au vidéogramme ou dans la cadre de celles liées au spectacle vivant promotionnel. Ces réalités se distinguent par la nature des travaux accomplis par les salariés concernés mais aussi par les qualifications requises pour ces derniers, en particulier le niveau de technicité, le degré de spécialisation ainsi que l'importance de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, il est également constaté que la durée des contrats est plus courte dans les activités liées au vidéogramme que dans celles liées au phonogramme ou au spectacle vivant promotionnel.

En conséquence, les parties signataires de la présente convention conviennent de prendre en compte les éléments ci-dessus en fixant une grille de salaires en valeur absolue par type d'activité et qui intègre, au bénéfice des salariés embauchés dans le cadre d'activités liées au phonogramme et au spectacle vivant promotionnel, des salaires journaliers minimaux différenciés en fonction de la durée du contrat, tenant compte de la réalité du travail effectué et visant en outre, d'une part, à instaurer une compensation en cas de contrat de très courte durée et, d'autre part, à encourager la conclusion de contrats d'une durée de 5 jours et au-delà, dans le respect d'une cohérence des salaires entre les différentes activités de l'édition phonographique pour une même fonction et pour une même durée d'engagement.

Filières

Ni- veau x	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau I	2 ^{ème} assistant son						
	1			130,98			
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments / backliner						
	1	157,18		157,18		136,21	
	2	134,12				116,31	
	3	120,50				103,73	
	4	114,21					
	Assistant son						
	1	161,37		161,37		136,21	
	2	137,26				116,31	
	3	123,64				103,73	
	4	117,35					
Ni- veau II	Programmeur musical						<p>Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50</p>
	1	161,37		161,37		141,45	
	2	137,26				120,50	
	3	123,64				108,21	
	4	117,35					
	Régisseur son / technicien son						
	1	172,90		161,37		151,93	
	2	146,69				128,88	
	3	132,02				116,31	
	4	125,74					
	Monteur son						
	1			161,37			
	2						
	3						
	4						
	Sonorisateur						
	1		148,79		148,79	151,93	
	2		126,78			128,88	
	3		114,21			116,31	
	4		107,92				
	Preneur de son / OPS						
	1	202,23		202,33		157,18	
	2	171,85				134,12	
	3	155,07				120,50	
	4	146,69					

Ni- veau x	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau I	assistant : cadreur /came- raman / OPV *						Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganismateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme pour chaque jour de mise en place d'une captation un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable cette rémuné- ration minimale étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			161,37			
	2						
	3						
	4						
	Chauffeur de salle						
	1			125,74			
	2						
	3						
	4						
	Rédacteur						
	1	125,74					
	2	106,88					
	3	96,40					
	4	91,17					
	2 ^{ème} assistant OPV						
	1			161,37			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope						
	1			152,98			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope ralenti						
	1			152,98			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur protectionniste						
	1					145,64	
	2					123,64	
	3					111,07	
	4						
	Opérateur prompteur						
1			152,98		145,64		
78	2 Mise à jour (juin 2025)				123,64		
	3				111,07		
	4						

Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Ni- veau x	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau II.A	Photographe						Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1	160,32		160,32		160,32	
	2	136,21				136,21	
	3	122,59				122,59	
	4	116,31					
	Présentateur						
	1		18232		182,32	172,90	
	2		155,07			146,69	
			139,36			132,02	
	4		132,02				
	Illustrateur						
	1	160,32		160,32			
	2	136,21					
	3	122,59					
	4	116,31					
	Technicien vidéo						
Ni- veau II.B	1			208,52			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant OPV						
	1			221,09			
	2						
	3						
	4						
	Cadreur / Cameraman / OPV						
	1		258,80	258,80			
	2		220,04				
	3		198,04				
	4		188,61				
Ni- veau III	Chef OPV						
	1		299,68	299,68			
	2		254,61				
	3		229,47				
	4		217,95				
	Ingénieur de la vision						
	1			299,68			
	2						
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives						Mise à jour (juin 2025)	79
	4						
	Directeur de la photo						

Ni- veau x	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
<p><i>* l'assistant cadreur / caméraman / OPV ne peut être employé pour le vidéo clip</i></p> <p><i>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</i></p> <p><i>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i></p> <p><i>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i></p> <p><i>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i></p>							

Ni- veau x	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau I	Conseiller technique à la réalisation						Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismes de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minima salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			239,95		139,36	
	2					118,40	
	3					106,88	
	4						
Ni- veau II.A	2 ^{ème} assistant réalisateur						
	1			181,28			
	2						
	3						
	4						
	Assistant réalisateur						
	1	202,23		202,23			
	2	171,85					
	3	155,07					
	4	146,69					
Ni- veau II.B	Script						
	1			219,00			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant réalisateur						
	1			219,00			
	2						
	3						
	4						
	Réalisateur artistique						
	1	188,61				188,61	
	2	160,32				160,32	
	3	144,60				144,60	
	4	137,26					
Ni- veau III	Réalisateur						
	1			241,00			
	2						
	3						
	4						

Ni- veau x	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
<i>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités phonogramme ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</i>							
<i>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i>							
<i>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou spectacle «vivant promotionnel»</i>							
<i>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i>							

Filière Régie

Ni- veau x	Filière Régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau I	Aide de plateau / Assistant de plateau						<p>Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale compléments étant li- mitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum ap- plicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés</p>
	1			125,74		120,50	
	2					102,69	
	3					92,21	
	4						
Ni- veau II.A	Régisseur adjoint						
	1	161,37		161,37		141,45	
	2	137,26				120,50	
	3	123,64				107,92	
	4	117,35					
	Régisseur						
	1	187,56		187,56		157,18	
	2	159,27				134,12	
	3	143,55				120,50	
	4	136,21					
	Régisseur de plateau / Chef de plateau						
	1		161,37	161,37		151,93	
	2		137,26			128,88	
	3		123,64			116,31	
	4		117,35				
Ni- veau II.B	Régisseur général						
	1	219,00		219,00		209,57	
	2	186,52				178,13	
	3	167,66				160,32	
	4	159,27					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire jour-
nalier pour les activités «vidéogramme»
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

Ni- veau x	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau I	Secrétaire de production						<p>Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismes de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés</p>
	1			141,45			
	2						
	3						
	4						
	Conseiller artistique de production						
	1	141,45		141,45		129,93	
	2	120,50				110,03	
	3	107,92				99,54	
	4	102,69					
	Assistant du directeur de la distribution artistique						
	1			125,74			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de production						
	1			161,37			
	2						
	3						
	4						
	Assistant monteur / Mon- teur adjoint						
	1			161,37			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de post-produc- tion						
	1			141,45			
	2						
	3						
	4						
	Répétiteur						
	1	146,69		146,69		125,74	
	2	124,69				106,88	
	3	112,12				96,40	
	4	106,88					
	Traducteur / Interprète						
88	Mise à jour (juin 2025)	148,79		148,79		135,17	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
	2	126,78				115,26	
	3	114,21				103,73	

Ni- veau x	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau II.B	Coordinateur d'écriture (script éditer)						Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nismes de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			200,14			
	2						
	3						
	4						
	Documentaliste / Icono- graphe						
	1	190,71		190,71			
	2	162,42					
	3	145,64					
	4	138,31					
	Directeur de la distribution artistique						
	1			174,99			
	2						
	3						
	4						
	Chargé de production						
	1	219,00				146,69	
	2	186,52				124,69	
	3	167,66				112,12	
	4	159,27					
	Chef monteur						
	1			259,86			
	2						
	3						
	4						
	Monteur truquiste / Truquiste						
	1			223,19			
	2						
	3						
	4						
	Directeur artistique de production						
	1	259,86		259,86		167,66	
	2	221,09				142,50	
	3	199,09				127,83	
	4	188,61					
Ni- veau II.B	Coordinateur/directeur musical						Mise à jour (juin 2025)
	1	259,86		259,86		167,66	
	2	221,09				142,50	

Ni- veau x	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
<p><i>* pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu</i></p> <p><i>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</i></p> <p><i>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i></p> <p><i>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i></p> <p><i>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</i></p>							

Ni- veau x	Filière Maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau I	Assistant du styliste						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une cap- tation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant appli- cable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1	137,26		137,26		124,69	
	2	116,31				105,83	
	3	104,78				95,35	
	4	99,54					
	Maquilleur						
	1	161,37		161,37		154,03	
	2	137,26				130,98	
	3	123,64				117,35	
	4	117,35					
	Coiffeur						
	1	161,37		161,37		154,03	
	2	137,26				130,98	
	3	123,64				117,35	
	4	117,35					
	Habilleur						
	1			144,60		134,12	
	2					114,21	
	3					102,69	
	4						
	Costumier						
	1	161,37		161,37		209,57	
	2	145,64				178,13	
	3	130,98				160,32	
	4	124,69					
Ni- veau II	Coiffeur perruquier						sont annexés Mise à jour (juin 2025)
	1			201,18			
	2						
	3						
	4						
	Chef costumier						
	1			202,23			
	2						
	3						
	4						
	Styliste						
	1	181,28		181,28		156,12	
	2	154,03				133,07	
	3	138,31				119,46	
	4	132,02					
Ni- veau III	Chef coiffeur / Chef coiffeur perruquier						

Ni- veau x	Filière Maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel», salaire journalier pour les activités «vidéogramme»
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

Filière lumière

Ni- veau x	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		

Ni- veau II.A	Technicien lumière						Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nismes de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimaux salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1				156,12	146,69	
	2					124,69	
	3					112,12	
	4						
	Électricien						
	1			183,37		157,18	
	2					134,12	
	3					120,50	
	4						
	Chef électricien						
	1			223,19		188,61	
	2					160,32	
	3					144,60	
	4						
	Eclairagiste						
	1				209,57	241,00	
	2					205,38	
	3					184,42	
	4						

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel», salaire journalier pour les activités «vidéogramme»
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

Filière décoration machiniste

Ni- veau III	Chef constructeur						
	1			289,20			
	2						
	3						
	4						
	Chef décorateur / Archi- tecte décorateur						
	1			395,03			
	2						
	3						
	4						
	<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>						

Niveau II.A	<i>Tapissier</i>						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les mimmas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			207,47			
	2						
	3						
	4						
	<i>Accessoiriste</i>						
	1			182,32			
	2						
	3						
	4						
	<i>Conducteur de groupe / Groupman</i>						
	1			199,09		199,09	
	2					169,75	
	3					151,93	
	4						
	<i>Chef menuisier</i>						
	1			253,57			
	2						
	3						
	4						
	<i>Chef peintre</i>						
	1			253,57			
	2						
	3						
	4						
	<i>chef staffeur</i>						
	1			253,57			
	2						
	3						
	4						
	<i>Peintre décorateur</i>						
	1			189,66		165,56	
	2					140,40	
	3					126,78	
	4						
	<i>Chef machiniste</i>						
	1		223,19	223,19		188,61	
	2		189,66			160,32	
	3		170,80			144,60	
	4		162,42				
	<i>décorateur</i>						
	1	244,14		244,14		220,04	
	2	207,47				187,56	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives							Mise à jour (juin 2025) 97

Ni- veau x	Filière Décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Ni- veau I	Assistant décorateur						Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de ré- munération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			125,74			
	2						
	3						
	4						
	Assistant ensemblier						
	1			125,74			
	2						
	3						
	4						
	Technicien de plateau						
	1		125,74	125,74		128,88	
	2		106,88			110,03	
	3		96,40			98,50	
	4		91,17				
	Constructeur						
	1			137,26			
	2						
	3						
	4						
	Accrocheur rigger						
	1		137,26	137,26		128,88	
	2		116,31			110,03	
	3		104,78			98,50	
	4		99,54				
Ni- veau II.A	Sculpteur décorateur						
	1			160,32			
	2						
	3						
	4						
	Machiniste						
	1			183,37		146,69	
	2					124,69	
	3					112,12	
	4						
	Maquettiste staffeur						
	1			213,76			
	2						
	3						
	4						
	Staffeur						

Ni- veau III	Chef constructeur					
	1			289,20		
	2					
	3					
	4					
	Chef décorateur / Archi- tecte décorateur					
	1			395,03		
	2					
	3					
	4					
	1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme» 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»					

Chapitre 3

Stipulations spécifiques applicables aux artistes-interprètes

Chapitre Annexe 3 - Dispositions particulières applicables aux artistes interprètes

(Dispositions issues de l'ancienne CCN «Édition phonographique»)

Titre I- Dispositions générales

Article I

Champ d'application

La présente annexe à la convention collective de l'édition phonographique, conclue en application des articles L. 2221-2 et suivants (anciens articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, a pour champ d'application territorial l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'Outre-mer.

Elle règle tout ou partie des conditions d'emploi, de rémunération et des garanties sociales des artistes interprètes appartenant aux catégories ci-après énumérées, engagés dans le cadre d'un contrat de travail régi notamment par les articles L. 1242-1, et suivants (anciens articles L. 122-1 et suivants), L. 7121-3 et suivants (ancien article L. 762-1) et L. 7121-8 du code du travail (ancien article L. 762-2) du Code du travail, ainsi que par le code de la propriété intellectuelle, par un employeur dans le cadre de son activité telle que définie au présent article.

On entend par artiste interprète au sens de la présente annexe :

- Les artistes interprètes principaux, c'est-à-dire les artistes interprètes de la musique signataires d'un contrat d'exclusivité avec l'employeur ou ceux dont l'absence est de nature à rendre impossible l'ensemble de la fixation prévue par l'employeur, à l'exception des chefs d'orchestre.

Sont notamment considérés comme des artistes interprètes principaux :

- les artistes lyriques, c'est-à-dire les artistes interprètes principaux qui interprètent des œuvres lyriques, notamment d'opéra, d'opéra-comique, d'opérette, d'oratorio, de musique liturgique ou de chambre ;
- les artistes interprètes de variétés, c'est-à-dire les artistes interprètes principaux qui interprètent des œuvres de variétés.

Les membres d'un groupe d'artistes interprètes sont des artistes interprètes principaux dès lors que chacun d'eux est signataire d'un contrat d'exclusivité avec l'employeur ou que l'absence de l'un d'entre eux est de nature à rendre impossible l'ensemble de la fixation prévue par l'employeur.

- Les chefs d'orchestre, c'est-à-dire les artistes engagés pour la direction d'orchestre par l'employeur.

- Les artistes musiciens, c'est-à-dire les artistes interprètes instrumentistes de la musique non signataires d'un contrat d'exclusivité avec l'employeur et dont l'absence n'est pas de nature à rendre impossible la fixation prévue par l'employeur.

- Les artistes des chœurs, c'est-à-dire les artistes engagés pour interpréter une œuvre lyrique au sein d'un ensemble

vocal dénommé «chœur».

- Les artistes choristes, c'est-à-dire les artistes chargés d'accompagner vocalement la prestation des artistes interprètes principaux.

- Les diseurs.

- Les artistes interprètes dramatiques.

- Tout artiste interprète engagé par le producteur du phonogramme pour la réalisation d'un vidéoclip et dont l'interprétation ne fait pas l'objet d'une fixation sonore.

Au sens du présent article, par contrat d'exclusivité, il faut entendre un contrat de travail dans lequel, parmi les obligations respectives des parties, figure l'engagement d'un artiste interprète de réserver à son employeur l'exclusivité de la fixation de tout ou partie de ses interprétations pendant une durée déterminée.

Au sens de la présente annexe, on entend par employeur toute personne physique ou morale exerçant dans un cadre professionnel l'activité suivante : producteur de phonogrammes, entendu comme la personne physique ou morale qui, ayant pris l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un phonogramme, est titulaire sur son exploitation des droits qui lui sont reconnus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle, le phonogramme étant défini, conformément à cet article, comme la première fixation d'une séquence de son incorporant notamment la prestation d'un artiste interprète.

Il est précisé que le producteur de phonogrammes peut également être amené à prendre l'initiative et la responsabilité, de la réalisation de vidéo musiques ou de captations audiovisuelles de spectacles vivants, sur lesquelles il est titulaire des droits d'exploitation de producteur, la vidéo musique étant définie dans la présente convention, comme une œuvre audiovisuelle musicale de courte durée telle qu'appelée dans le langage courant «vidéoclip», incorporant par voie de reproduction un phonogramme préexistant.

I.1

Conditions d'engagement

Le contrat d'engagement d'un artiste interprète par un employeur, quelle que soit la durée de cet engagement, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme aux articles L. 7121-3 et suivants (ancien article L. 762-1) et L. 7121-8 du code du travail (ancien article L. 762-2) et L. 212-3 et suivants du code de la propriété intellectuelle, ainsi qu'à la présente convention.

Ce contrat est établi en au moins deux exemplaires signés par les parties, chacune d'elles en conservant au moins un.

Dans le cas d'un groupe tel que défini à l'article I ci-dessus, un exemplaire du contrat sera remis à chacun des artistes interprètes qui le composent.

Le contrat de travail régi par la présente convention collective qui lie l'artiste interprète à un employeur, doit être établi par écrit et contenir, notamment, les éléments définis à l'article 19 des dispositions générales de la convention collective.

De manière générale, l'artiste interprète doit être en mesure de prendre connaissance et de signer le contrat avant la première séance de travail ; à la demande de l'artiste interprète ou à l'initiative de l'employeur, le contrat sera adressé préalablement. S'agissant des artistes interprètes principaux et des chefs d'orchestre, au sens de la présente annexe, le projet de contrat devra leur être adressé, sauf cas d'urgence, dans un délai minimum de quinze jours avant la date prévue pour la signature du contrat. Dans ce cas, le retour à l'employeur avant la date limite de signature, par lettre recommandée avec accusé de réception, du projet de contrat daté et signé par l'artiste sans modification, vaut conclusion du contrat.

En tout état de cause, le contrat signé par des deux parties doit être remis par l'employeur à l'artiste interprète au plus tard le premier jour de travail de ce dernier.

I.2

Mesures techniques de protection et informations sous forme électronique

1) Conformément aux dispositions de l'article L. 131-9 du code de la propriété intellectuelle, auxquelles renvoie l'article L. 212-11 dudit Code, le contrat de travail mentionne la faculté pour le producteur de recourir aux mesures techniques prévues à l'article L. 331-5 ainsi qu'aux informations sous forme électronique prévues à l'article L. 331-22, en précisant les objectifs poursuivis pour chaque mode d'exploitation, de même que les conditions dans lesquelles l'artiste interprète peut avoir accès aux caractéristiques essentielles desdites mesures techniques ou informations sous forme électronique auxquelles le producteur a effectivement recours pour assurer l'exploitation du phonogramme ou du vidéogramme.

2) La concertation visée au premier paragraphe de l'article L. 331-9 du Code de la propriété intellectuelle donnera lieu à l'inscription systématique des mesures techniques prévues à l'article L. 331-5 du Code de la propriété intellectuelle et des informations sous forme électronique prévues à l'article L. 331-22 dudit Code, à l'ordre du jour de

la négociation annuelle prévue à l'article L. 132-12 du Code du travail.

I.3

Durée du travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Sauf lorsque cela est précisé expressément dans la présente convention collective ou ses annexes, ou lorsque les critères définis ci-dessus sont remplis, les pauses et les temps de restauration ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, même s'ils peuvent être rémunérés.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif sous réserve des dispositions prévues aux articles II.4.2 et II.4.3, III.14.2 et III.14.3.

I.4

Travail de nuit

Considérant les exigences et contraintes particulières attachées à l'enregistrement, le travail de nuit est autorisé.

Tout travail effectué entre 0 heures et 9 heures est considéré comme du travail de nuit au sens des articles L. 3122-29 et L. 3122-30 (ancien article L. 213-1-1) du Code du travail.

Toutefois, conformément à l'article L. 3163-2 (ancien article L. 213-7 alinéa 2) du Code du travail, le travail de nuit des jeunes de moins de dix-huit ans est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Sera considéré comme travail de nuit tout travail effectué dans les horaires suivants :

- à partir de 20 heures et jusqu'à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans,
- entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans.

Sauf si le repas est assuré sur place, les salariés effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti.

I.5

Repos hebdomadaire

L'artiste ne peut travailler plus de six jours consécutifs.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

La durée du repos hebdomadaire ne peut être inférieure à trente-cinq heures consécutives.

I.6

Amplitude de la journée de travail

L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder treize heures.

I.7

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à onze heures consécutives, conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 (ancien article L. 220-1 alinéa 1^{er}) du Code du travail.

Titre II- Dispositions particulières applicables aux artistes interprètes principaux, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs, artistes dramatiques, ainsi qu'aux artistes engagés pour la réalisation d'un vidéoclip dont l'interprétation ne fait pas l'objet d'une fixation sonore

Article II

Champ d'application

Mod. par Accord 20 déc. 2010, étendu par arr. 12 déc. 2011, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCOPVA ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FM CGC ;

FILPAC CGT ;

*FNSAC CGT ;
FC CFTC ;
SNAPS CGC.*

Mod. par Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNEP ;
UPFI.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNACOPVA CFE-CGC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
Médias 2000 ;
FCCCS CGC ;
FILPAC CGT ;
FNSAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CGC ;
SNTR CGT.*

Accord, 14 déc. 2012, non étendu, applicable à partir du jour suivant le dépôt légal, avec effet au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNEP ;
UPFI.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNCOPVA ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
MEDIAS 2000 ;
SNM FO ;
FEC FO ;
FCCS CGC ;
FM CGC ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CGC ;
SPIAC CGT.*

Sans préjudice des dispositions générales du titre I de la présente annexe, les dispositions du présent titre II fixent les conditions particulières d'emploi et de rémunération applicables aux artistes interprètes principaux, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs, artistes dramatiques, artiste engagés pour la réalisation d'un vidéoclip dont l'interprétation ne fait pas l'objet d'une fixation sonore, tels que définis à l'article I de la présente annexe, tout ou partie de ceux-ci étant dénommés dans le présent titre “artistes” ou “artistes interprètes”.

II.1

Dispositions applicables aux phonogrammes

II.1.1

Principes généraux

Le contrat de travail tel que visé aux articles I et I.1 de la présente annexe fixe la rémunération des artistes interprètes pour les phonogrammes, compte tenu des usages existant dans l'industrie phonographique, par référence à un forfait à la minute d'interprétations enregistrées effectivement utilisées. Le salaire minimum qui s'applique en référence à la minute d'interprétations enregistrées effectivement utilisées est fixé au présent article, étant précisé que le nombre minimal de minutes d'interprétations enregistrées effectivement utilisées doit être fixé par les parties avant le début de l'enregistrement, devenant ainsi un nombre minimum de minutes effectivement utilisables.

La rémunération est versée en contrepartie du travail lié directement à l'enregistrement, étant précisé en tant que de besoin qu'en tout état de cause le taux horaire de rémunération ne saurait être inférieur au SMIC horaire.

II.1.2 Rémunération des artistes principaux

II.1.2.1

Cas de l'employeur qui utilise jusqu'à dix minutes des interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

Dans ce cas, le salaire minimum est fixé à 168,80 € par tranche indivisible de cinq minutes d'interprétations fixées effectivement utilisées.

II.1.2.2

Cas de l'employeur qui utilise entre dix et vingt minutes des interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

Dans ce cas, le salaire minimum est fixé à 506,40 € pour une tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations fixées effectivement utilisées.

II.1.2.3

Cas de l'employeur qui utilise plus de vingt minutes des interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

II.1.2.3-1 Rémunération des artistes principaux, hors artistes lyriques, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs et artistes dramatiques

Dans ce cas, le salaire minimum est fixé à 27,85 € par minute d'interprétations fixées effectivement utilisées, et ce à partir de la première minute.

II.1.2.3-2 Rémunération des artistes lyriques, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs et artistes dramatiques

II.1.2.3-2.1 Cas général

Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

1^{ère} tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :

Le salaire minimum est fixé à 269,93 €

2^{ème} tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 242,93 €

3^{ème} tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 215,94 €

4^{ème} tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingt minutes :

Le salaire minimum est fixé à 188,95 €

5^{ème} tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :

Le salaire minimum est fixé à 161,95 €

6^{ème} tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante :

Le salaire minimum est fixé à 134,96 €.

II.1.2.3-2.2 Chefs d'orchestre et chefs de chœur

Pour les chefs d'orchestre et les chefs de chœur, les montants visés au II.1.2.3.2.1 ci-dessus sont augmentés de 50 %.

II.1.3

Rémunération des artistes membres permanents d'un groupe

Dans le cas de membres permanents d'un groupe d'artistes principaux, le contrat de travail fixe une rémunération globale avec l'employeur. Conformément aux usages professionnels, cette rémunération doit être répartie entre les artistes membres du groupe, suivant un accord exprès signé par l'employeur et tous les membres du groupe ou, à défaut de cet accord, par parts égales entre lesdits artistes.

Le montant minimum de la rémunération globale est fixé comme suit :

-
- au titre du 1^{er} artiste : 100 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
 - au titre du 2^{ème} artiste : 75 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
 - au titre du 3^{ème} artiste : 60 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
 - au titre de chaque artiste supplémentaire, du 4^{ème} au 6^{ème} artiste inclus : 50 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
 - au titre de chaque artiste supplémentaire, du 7^{ème} au 9^{ème} artiste inclus : 40 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
 - au titre de chaque artiste supplémentaire, à partir du 10^{ème} artiste : 30 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus.

II.1.4

Le salaire visé au présent article II.1 est versé à l'artiste sous forme de cachets en conformité avec le code de la sécurité sociale, dans la limite de trois cachets par jour.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

II.1.5

Planning - Contrôle de l'employeur

L'employeur fixe avec l'artiste un planning de travail écrit qui est remis à ce dernier, comportant les dates de travail envisagées. L'employeur s'efforcera de ne modifier ce planning qu'avec un préavis de quarante-huit heures. En cas de modification, l'employeur devra prendre en compte les autres engagements pouvant avoir été pris par l'artiste. Dans l'éventualité où il y aurait concurrence d'intérêts, la priorité serait donnée aux cas dont l'échéance ne pourrait être reportée sans préjudice.

Lorsque l'artiste enregistre, en tout ou en partie, dans des studios et/ou à des horaires qu'il a choisis, le planning prévisionnel peut, pour tout ou partie du travail, ne comporter qu'une date de début et de fin de travail.

Si la modification du planning entraîne modification du contrat de travail, elle devra donner lieu à signature par l'employeur et l'artiste d'un avenant audit contrat.

II.1.6

Forfait

Les parties constatent que les nouvelles technologies permettent de façon croissante que l'enregistrement soit effectué dans un studio appartenant à l'artiste ou mis à sa disposition pour les besoins de cet enregistrement, hors de la présence de l'employeur ou de son représentant, ce qui n'a pas pour effet de priver l'artiste du maintien du statut de salarié prévu par l'article L. 7121-3 (ancien article L. 762-1 alinéa I) du Code du travail.

Dans cette éventualité, la rémunération forfaitaire est convenue par l'enregistrement d'un ou plusieurs titres, ou d'un album, sans pouvoir être inférieur à la rémunération calculée selon le nombre de minutes effectivement utilisées conformément aux stipulations du présent article II.1. Aucune rémunération supplémentaire de quelque nature que ce soit n'est due à l'artiste au titre du travail correspondant à la réalisation de l'objet contractuellement fixé.

En tout état de cause, une telle convention de forfait ne peut intervenir que sur accord écrit, d'une part, de l'employeur et, d'autre part, de l'artiste ou de chaque membre du groupe d'artistes concerné.

II.1.7

Captation d'un spectacle

Dans le cas de la captation d'un spectacle, l'artiste fait l'objet d'un engagement spécifique au titre de sa prestation sur scène. Seul le contrat de travail visé à l'article I.1 de la présente annexe, qui est conclu par l'artiste avec un employeur au sens dudit article I.1 ayant la responsabilité de l'enregistrement, est soumis aux présentes.

Est considéré comme «spectacle» au sens du présent article, tout spectacle vivant destiné à se dérouler devant un public et dans lequel l'artiste est présent physiquement, que ce spectacle ait ou non subi des modifications en fonction des exigences de l'enregistrement.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Est considéré comme «captation d'un spectacle» au sens du présent article, tout enregistrement des interprétations de l'artiste par l'employeur, pendant la représentation d'un spectacle ou lors des répétitions, en vue d'une exploitation sonore ou audiovisuelle desdites interprétations, à l'exclusion des captations promotionnelles «et des captations événementielles».

Est considérée comme «captation promotionnelle» au sens du présent article, toute captation d'un spectacle aux fins de le présenter par extraits pour le promouvoir. Par «extraits», on entend une succession de présentations de la captation du spectacle dont chacune est inférieure à la durée du titre qui y est capté telle que déclarée auprès des sociétés d'auteurs et de compositeurs.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Est également considérée comme «captation promotionnelle», toute captation

de spectacle aux fins de le présenter pour le promouvoir sur un service de communication au public en ligne dès lors que la durée effectivement utilisée de la captation est inférieure ou égale à dix minutes, que cette captation ne comporte pas plus de trois œuvres musicales différentes (par extrait ou en intégralité) et que la captation est mise à disposition gratuitement par le service de communication au public en ligne et ne génère aucun chiffre d'affaires au bénéfice du producteur phonographique.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Il est précisé que cette définition ne s'applique pas :

— lorsque la captation est diffusée sur un service de radio tel que défini à l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 ;

— lorsque la captation est mise à disposition par le service de communication au public en ligne sous forme de téléchargement.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour limiter la fenêtre d'exposition des captations promotionnelles sur des services de communication au public en ligne à une durée n'excédant pas six mois à compter de la première mise en ligne.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) L'artiste recevra un salaire minimum égal :

— lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est inférieur ou égal à vingt minutes, au montant du cachet de base dû pour un service de trois heures tel que déterminé à l'article III.2 du présent titre ;

— lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est compris entre vingt minutes et vingt-sept minutes, au montant du cachet de base dû pour un service de quatre heures tel que déterminé à l'article III.2 du présent titre ;

— lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est supérieur à vingt-sept minutes :

— pour la première captation d'une représentation avec l'artiste : à 200 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

— pour les deux captations suivantes de représentations du même spectacle avec l'artiste ou, en cas de tournée, de représentations avec l'artiste dans la même tournée : à 50 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

— Au-delà de trois captations, dont le nombre de minutes effectivement utilisées est supérieur à vingt-sept minutes, du même spectacle ou, en cas de tournée, au-delà de la captation de trois représentations successives dans une même tournée, une négociation de gré à gré devra intervenir entre l'artiste et l'employeur, étant précisé que la rémunération totale minimum pour l'ensemble de ces captations devra en tout état de cause être égale à 300 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Pour les captations d'une durée inférieure ou égale à vingt-sept minutes, le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées doit être fixé par les parties avant le début de la captation ou de la série de captations.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Compte tenu des pratiques de sociétés tierces à la présente convention consistant, en cas de retransmission de concert en direct et/ou en différé, à faire supporter le poids de la rémunération des artistes interprètes sur les producteurs phonographiques, les parties à la présente convention conviennent, à titre transitoire pour une période tacitement reconductible d'un an, des dispositions suivantes dans l'attente d'une concertation sur cette problématique de l'ensemble de la filière musicale, des pouvoirs publics et des sociétés tierces concernées :

— En cas de captation événementielle - définie comme toute captation d'un spectacle initiée par un tiers aux fins de retransmissions en direct et/ou en différé -, lorsque l'artiste est rémunéré directement par une entreprise relevant du champ de la présente convention collective, le salaire minimum est égal à :

— 50 % du cachet de base dû pour un service de quatre heures visé à l'article III.2 de la présente annexe, quel que soit le nombre de minutes captées effectivement utilisées.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, non étendu) À toutes fins utiles, il est précisé que l'exploitation de ladite captation événementielle par le producteur phonographique dans un cadre excédant la retransmission par un tiers devra faire l'objet au bénéfice de l'artiste d'un complément de rémunération conforme aux minima de la présente convention.

II.2

Dispositions applicables aux vidéomusiques

II.2.1

Montant du salaire minimum

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonogra-

prique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

Le montant du salaire minimum journalier est de 214,20 € de salaire brut par jour de tournage d'une vidéomusique, comprenant un maximum de dix heures de travail effectif, avec la même dégressivité en fonction du nombre d'artistes membres d'un groupe d'artistes que celle prévue à l'article II.1.3 de la présente annexe.

II.2.2 Versement

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le montant minimum est celui fixé à l'article II.2.1 ci-dessus.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

II.3 Dispositions applicables aux spectacles vivants promotionnels

II.3.1 Définition du spectacle vivant promotionnel

Au sens de la présente convention collective, un spectacle vivant promotionnel est un spectacle vivant organisé par un producteur au sens de la présente convention, ne figurant pas parmi les représentations d'une tournée, aux fins d'assurer la promotion de l'enregistrement qu'il produit, qu'il édite ou qu'il distribue. Ce spectacle fait l'objet d'une ou plusieurs représentation(s) publique(s), dans la limite, pour l'enregistrement considéré, de douze représentations par période de trente jours et de trente-six représentations par an, qui ne doivent pas générer de contrepartie financière directe pour le producteur. Ce producteur peut assurer lui-même la production de ce spectacle promotionnel, avec ou sans l'appui d'un prestataire, ou en confier la production à un entrepreneur de spectacles titulaire d'une licence de producteur de spectacles. Si le spectacle ne remplit pas ces critères, le concert en cause sera soumis à la convention collective du spectacle vivant applicable.

Par absence de «contrepartie financière directe», on entend l'absence de toutes recettes pour le producteur découlant de la vente au public de billets pour l'entrée au spectacle ou résultant de la vente dudit spectacle à une salle.

II.3.2 Montant du salaire minimum

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 78 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 122 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles.

II.3.3 Versement

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé à l'alinéa II.3.2 ci-dessus.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

II.4 Indemnisation et rémunération des déplacements

II.4.1 Principe général

Il est rappelé que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif, et n'est pas en général pas rémunéré.

II.4.2 Trajet

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

En région parisienne, le lieu de travail est réputé habituel dès lors qu'il est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche. En province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine.

Dans les cas où le contrat de travail mentionne un lieu habituel de travail, les déplacements dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et ce lieu font l'objet, outre le remboursement des frais comme prévu au contrat de travail, de la contrepartie financière définie pour le temps de voyage.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

II.4.3 Transport

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 21 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

II.4.4 Voyage

On appelle temps de voyage tout déplacement en dehors de la période de travail où aucune prestation de travail n'est effectuée et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée. Il peut s'agir d'un samedi et/ou d'un dimanche.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif, et elles ne sont pas décomptées comme telles. Toutefois, elles ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du jour de repos hebdomadaire obligatoire.

Le temps de voyage est indemnisé en fonction du cachet de base pour une séance de trois heures, dans la limite de huit heures par période de vingt-quatre heures :

- jusqu'à 4 heures : 2/10 de cachet de base ;
- entre 4 heures et 8 heures : 4/10 de cachet de base

Avec l'accord du salarié, l'employeur peut remplacer l'«indemnité pour heures de voyage» par un repos compensateur au moins équivalent.

II.4.5 Remboursement des frais

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

— pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties, étant précisé que si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux comme prévu à l'article 23 des dispositions générales ;

— pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :

- soit rembourser les frais réels après accord entre les parties,
- soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale, dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF,
- au jour de la signature de la présente convention collective, ces indemnités, sur la base de l'arrêté du 25 juillet 2005 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont égales à :
- repas : 16,10 €
- hébergement plus petit déjeuner : 57,80 € à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne et 42,80 € pour les autres départements de la métropole.

II.4.6 Congés spectacles

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant de la présente annexe sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer au salarié le bulletin «congés spectacles» avec le bulletin de paye.

Pour l'application du second paragraphe de l'article D. 762-8 du code du travail, le salaire minimum de référence devant être pris en compte pour calculer le montant de l'indemnité journalière de congé est celui fixé à l'article III.13, du titre III de la présente annexe.

III- Dispositions particulières applicables aux artistes musiciens, artistes des chœurs, artistes choristes

Article III Champ d'application

Mod. par Accord 20 déc. 2010, étendu par arr. 12 déc. 2011, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCOPVA ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FM CGC ;

FILPAC CGT ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

SNAPS CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI.

Syndicat(s) de salariés :

SNACOPVA CFE-CGC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Médias 2000 ;

FCCCS CGC ;

FILPAC CGT ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CGC ;

SNTR CGT.

Accord, 14 déc. 2012, non étendu, applicable à partir du jour suivant le dépôt légal, avec effet au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI.

Syndicat(s) de salariés :

SNCOPVA ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

MEDIAS 2000 ;

SNM FO ;

FEC FO ;

FCCS CGC ;

FM CGC ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNAPSCGC ;

SPIAC CGT.

Accord 30 sept. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Mod. par Accord, 30 sep. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2019,

conclu pour une durée de six mois, renouvelable une fois à défaut d'un nouvel accord⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Mod. par Accord 25 sept. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} oct. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

SNELD CFE CGC ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC ;

FCCS CFE CGC ;

SNAM CGT.

Accord 30 sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2021 pour une durée de six mois⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FNSACCGT ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Accord 30 mars 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2022 pour une durée de 3 mois⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA ;

UPFI.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Accord 30 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour une durée d'un an⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Avenant n° 6, 14 févr. 2024, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC SAMVA ;

CFE CGC.

Sans préjudice des dispositions générales du Titre I de la présente annexe, les dispositions du présent titre III fixent les conditions particulières d'emploi et de rémunération applicables aux artistes musiciens, artistes des chœurs, artistes choristes, tels que définis à l'article I de la présente annexe et ci-après dénommés "artistes" ou "artistes interprètes".

III.1

(Accord 30 sept. 2019, étendu) Rémunérations

III.1-1

Rémunérations à caractère salarial

Les rémunérations à caractère salarial dues aux artistes comportent :

- une rémunération minimale du travail de l'artiste interprète
- une rémunération minimale de l'autorisation de fixation de la prestation de l'artiste interprète ;
- une rémunération minimale de l'autorisation d'exploiter la prestation de l'artiste interprète selon les exploitations visées au mode A) de la nomenclature des modes d'exploitation définis à l'article III.22.2. Le cas échéant, les rémunérations complémentaires prévues aux articles III.24.2 peuvent être versées en contrepartie de la cession des autorisations visées aux modes B à F de la même nomenclature.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle

Tel qu'il est d'usage dans la profession, le salaire versé à l'artiste à l'occasion de l'enregistrement auquel il participe, et correspondant aux trois types de rémunérations cités au présent article, est qualifié de cachet. Le cachet correspondant à un service de trois heures est réputé être le cachet de base.

Le bulletin de salaire remis à l'artiste comprend le détail de la composition des cachets qui lui sont versés. Aucune des composantes de la rémunération ne peut être révisée à la baisse dans le cadre de négociation de gré à gré.

III.1-2

Rémunérations à caractère non-salarial

Le cas échéant, l'artiste peut percevoir les rémunérations complémentaires proportionnelles n'ayant pas le caractère de salaire prévues aux articles III.24.3 et III.27 ci-après.

III.2 (d'origine)

(Accord 25 sept. 2020, étendu) Engagement au service

On entend par «service» une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

III.2-1

Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 67,25 €. La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 33,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 67,25 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,62 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,63 €.

Soit au total un cachet de 168,12 € brut. Ce montant constitue le «Cachet de base».

III.2-2

Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 89,66 €. La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 44,84 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 89,66 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,83 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,83 €.

Soit au total un cachet de 224,16 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumule avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif.

III.2 (nouveau)

(Accord 30 juin 2022, non étendu) Engagement au service

On entend par «service» une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

III.2-1

Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 67,25 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 33,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 67,25 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,62 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,63 €.

Soit au total un cachet de 168,12 € brut. Ce montant constitue le «Cachet de base».

III.2-2

Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 89,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 44,84 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 89,66 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,83 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,83 €.

Soit au total un cachet de 224,16 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumule avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif.

III.3

Organisation des services

Trois services au maximum peuvent être programmés dans une même journée, dans la limite maximum de trois ser-

vices de trois heures.

Pour permettre l'achèvement d'un enregistrement en cours, l'employeur peut décider de prolonger un service d'une durée indivisible de quinze minutes, rétribué à raison de 20 % du cachet de base d'un service de trois heures. Par un usage constant, il est néanmoins admis qu'une prolongation de trois minutes justifiée par le besoin de finaliser l'interprétation de l'œuvre ne donne lieu à aucun paiement supplémentaire.

Par dérogation, pour l'enregistrement d'œuvres nécessitant la présence de plus de trente artistes, l'employeur a la possibilité de décider une prolongation d'un second quart d'heure supplémentaire à la durée du service ; ce second quart d'heure est rémunéré comme il est prévu à l'alinéa ci-dessus.

Tout artiste est informé dès la signature du contrat de travail de l'éventualité d'une prolongation dans les conditions prévues ci-dessus.

III.4 (d'origine)

(Accord 25 sept. 2020, étendu) Engagement à la journée

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

III.4.1

Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

III.4.1.1

Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

la séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

la rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

la rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

la rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,78 €.

la rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,56 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,78 €.

Soit au total un premier cachet de 79,56 € brut et un second de 198,91 € brut par jour.

III.4.1.2

Journée comprenant trois séances d'enregistrement

lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

la rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 52,01 €.

la rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26,00 €.

la rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 52,01 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,00 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,00 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 130,02 € brut par jour.

III.4.2

Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement

la séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

la rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 35,89 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 71,80 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,89 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,89 €.

Soit au total un premier cachet de 71,80 € brut et un second de 179,47 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois.

III.4 (nouveau)

(Accord 30 juin 2022, non étendu) Engagement à la journée

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

III.4.1

Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

III.4.1.1

Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,56 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,78 €.

Soit au total un premier cachet de 79,56 € brut et un second de 198,91 € brut par jour.

III.4.1.2

Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 52,01 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26,00 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 52,01 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,00 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,00 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 130,02 € brut par jour.

III.4.2

Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 35,89 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 71,80 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,89 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,89 €.

Soit au total un premier cachet de 71,80 € brut et un second de 179,47 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois.

III.5

Contrat - Planning

Le contrat de travail est signé au plus tard lors de la première entrée en studio.

L'employeur fixe un planning prévisionnel de travail, exprimé en services et/ou en journées, ainsi qu'un horaire de début de travail pour chaque journée.

Ce planning peut être modifié par l'employeur en fonction des nécessités de l'enregistrement, sous réserve de respecter un préavis de vingt-quatre heures. En tout état de cause, en cas de modification du planning par l'employeur, celui-ci devra tenir compte des autres engagements pris par l'artiste.

Sauf cas de force majeure, si un service ou une journée est reporté à l'initiative de l'employeur avec un préavis inférieur à vingt-quatre heures, l'artiste percevra une indemnité égale à 50 % de la rémunération minimale fixée pour le service ou la journée correspondant.

III.6

Feuille d'émargement

Chaque journée au cours de laquelle a lieu une séance de travail, les artistes signent une feuille d'émargement faisant mention de leur présence et de la nature de leur travail respectif. Une copie leur en est remise.

III.7

Pause-repas

Les artistes doivent disposer d'une pause d'au moins une heure pour le déjeuner à prendre entre 11 h 30 et 15 h 00 et d'une pause d'au moins une heure pour le dîner à prendre entre 18 h 30 et 21 h 00.

III.8

Majorations exceptionnelles

Est rémunéré comme service exceptionnel tout service effectué hors des horaires normaux de travail, à savoir :

- soit en dehors des limites horaires suivantes : 9 h / 24 h ;
- soit les dimanches et jours fériés légaux.

Le service exceptionnel donne lieu à une majoration du cachet de base applicable égale à :

- 100 % pour les services effectués entre 0 heures et 9 heures, cette majoration étant fractionnable par heure ;
- 100 % pour les services effectués les dimanches et jours fériés légaux.

En cas de rémunération à la journée, les majorations sont calculées comme suit :

- 10 % de la rémunération minimum journée applicable, pour chaque heure effectuée entre 0 et 9 heures ;
- 100 % de la rémunération minimum journée applicable, pour chaque journée travaillée les dimanches et jours fériés légaux.

III.9

Responsabilité artistique particulière

Tout artiste auquel incombe une responsabilité artistique particulière lors de l'interprétation d'une œuvre, reçoit une rémunération supplémentaire dont le montant ne peut être inférieur à 20 % du cachet de base du service de trois heures.

Cette responsabilité artistique particulière est déterminée d'un commun accord entre l'employeur et l'artiste.

Une majoration de 50 % du cachet de base est allouée aux musiciens d'un ensemble instrumental ou vocal agissant en tant que tels répartis en trio, quatuor ou quintette, avec un minimum de huit mesures.

Pour l'enregistrement phonographique d'une œuvre symphonique appartenant au répertoire classique, une majoration de 50 % du cachet de base est allouée pour les prestations de violon solo et l'artiste musicien responsable d'un pupitre ou d'une section selon la classification et l'organisation traditionnelles des pupitres en usage dans la profession bénéficie d'une majoration de 10 % du cachet de base.

III.10

Services ou journées supplémentaires

À l'expiration de son contrat, l'artiste fera ses meilleurs efforts pour effectuer les services ou les journées de travail supplémentaires nécessaires à l'achèvement du ou des phonogrammes mentionnés à son contrat de travail.

Les dates sont fixées par l'employeur, compte tenu des engagements que l'artiste aurait pu contracter par ailleurs. Le service ou la journée supplémentaire sera rémunéré sur la base du salaire prévu au contrat.

III.11

Rupture anticipée du contrat

En vertu des dispositions de l'article L. 1243-1 (ancien article L. 122-3-8 alinéa 1) du Code du travail et sous réserve de la période d'essai, le contrat de travail conclu entre un artiste et un employeur ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou, par dérogation, à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1243-2 (ancien article L. 122-3-8 alinéa 2) du Code du travail.

Hors faute grave de l'artiste interprète ou cas de force majeure, la rupture anticipée du contrat de l'artiste interprète par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail (ancien article L. 122-3-8 alinéa 3) du Code du travail. En conséquence, dans les hypothèses évoquées à l'alinéa précédent, hors cas de force majeure, l'employeur sera tenu de payer à l'artiste le salaire relatif aux prestations prévues dans le contrat de travail et pourra utiliser les prestations enregistrées moyennant le respect des dispositions du présent titre.

En cas de force majeure, il sera fait application des dispositions de l'article L. 1243-4 (ancien article L. 122-3-8) du Code du travail.

De façon parallèle, conformément à l'article L. 1243-3 (ancien article L. 122-3-8 alinéa 4) du Code du travail, la méconnaissance par l'artiste des stipulations rappelées au premier alinéa ci-dessus ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

III.12

Annulation d'un service ou d'une journée

Si un service ou une journée est annulée à l'initiative de l'employeur, il est alloué à l'artiste une indemnité égale au montant de la rémunération fixée par le contrat de travail pour le service ou la journée correspondant.

III.13

Congés

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant de la présente annexe sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer au salarié le bulletin «congés spectacles» avec le bulletin de paye.

Pour l'application du second alinéa de l'article D. 7121-37 (ancien article D. 762-8) du Code du travail, le salaire minimum de référence devant être pris en compte pour calculer le montant de l'indemnité journalière de congé est celui fixé pour une journée d'enregistrement sans limitation de la durée d'interprétations, tel que fixé à l'article III.4 du présent titre.

III.14

Indemnisation et rémunération des déplacements

III.14.1

Principe général

Il est rappelé que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif, et n'est en général pas rémunéré.

III.14.2

Trajet

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

En région parisienne, le lieu de travail est réputé habituel dès lors qu'il est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche. En province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine.

Dans les cas où le contrat de travail mentionne un lieu habituel de travail, les déplacements dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et ce lieu font l'objet, outre le remboursement des frais comme prévu au contrat de travail, de la contrepartie financière définie pour le temps de voyage.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

III.14.3 Transport

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 21 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

III.14.4 Voyage

On appelle temps de voyage tout déplacement en dehors de la période de travail où aucune prestation de travail n'est effectuée et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée. Il peut s'agir d'un samedi et/ou d'un dimanche.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif, et elles ne sont pas décomptées comme telles. Toutefois, elles ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du jour de repos hebdomadaire obligatoire.

Le temps de voyage est indemnisé en fonction du cachet de base pour une séance de trois heures, dans la limite de huit heures par période de 24 heures.

— jusqu'à 4 heures : 2/10 de cachet de base ;

— entre 4 heures et 8 heures : 4/10 de cachet de base.

Sur accord des parties l'employeur peut remplacer l'«indemnité pour heures de voyage» par un repos compensateur au moins équivalent.

III.14.5 Remboursement des frais

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

— pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties, étant précisé que si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux comme prévu à l'article 23 des dispositions générales.

— pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :

— soit rembourser les frais réels après accord entre les parties

— soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.

— Au jour de la signature de la présente convention collective, ces indemnités, sur la base de l'arrêté du 25 juillet 2005 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont égales à :

— repas : 16,10 €

— hébergement plus petit déjeuner : 57,80 € à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne et 42,80 € pour les autres départements de la métropole.

III.15 Instruments multiples

Une rémunération supplémentaire est allouée aux artistes musiciens appelés à jouer de deux instruments ou plus au cours d'un même service. Elle est égale au minimum à :

— 15 % du cachet de base pour chaque instrument supplémentaire de même famille, avec un maximum de 20 % ;

— 25 % du cachet de base pour chaque instrument supplémentaire de familles différentes, avec un maximum de 50 %.

Les conditions d'octroi de cette rémunération sont fixées ci-dessous conformément à la liste des instruments relevant de l'une ou l'autre des catégories susvisées conformément aux usages de la profession :

— à titre d'exemple dans la catégorie 15 à 20 % (instrument supplémentaire de même famille) : flûte et piccolo, clarinette et clarinette basse, hautbois et cor anglais, basson et contrebasson, saxophone et saxophone basse, trompette et bugle, trombone et trombone basse, violon et alto, etc...

— à titre d'exemple dans la catégorie 25 à 50 % (instruments supplémentaires de familles différentes) : flûte et saxo-

phone, clarinette et saxophone basse ou ténor, flûte et clarinette, guitare et mandoline, clavier et ondes Martenot, accordéon et bandonéon, etc...

III.16 Instruments spéciaux

Une majoration du cachet de base de 20 % est allouée aux artistes musiciens engagées par l'employeur pour jouer de certains instruments considérés comme spéciaux. L'énumération desdits instruments est fixée dans la liste ci-dessous, conformément aux usages de la profession.

— cor en si B aigu ; wagner tuben ; flûte basse (do grave) ; clarinette contrebasse ; saxophone soprano ; saxophone basse ; contre tuba ; trompette en ré, mi B, fa et si B aigu ; hélicon ; sarrusophone ; contrebasse à 5 cordes ; guitare espagnole ; guitare à 12 cordes ; steel-guitare seule ; mandoline, etc...

— tous les instruments anciens (quand utilisés en complément d'instruments modernes) : luth, hautbois d'amour, viole de gambe, serpent, cor naturel, etc...

Cette liste, non exhaustive, pourra être complétée par accord entre les parties.

III.17 Indemnités de transport d'instruments

Les indemnités de transports d'instrument se répartissent en deux catégories :

1. Petit transport : pour saxo-baryton, accordéon, glockenspiel, trombone basse, tuba tumba, saxo alto jouant le saxo ténor, guitare électrique avec ampli (jusqu'à deux instruments), petits matériels de batterie, clavier portable (dans la limite d'un instrument), flûte octobasse.

2. Gros transport : pour violoncelle, contrebasse, sous-bassophone, contre-tuba, hélicon, contrebasson, saxobasse, xylophone, matériel de batterie, harpe, vibraphone, marimba et timbales symphoniques, guitares électriques avec ampli (plus de deux instruments), ondes Martenot claviers portables (à partir de deux instruments).

Ces indemnités de transport ne peuvent se cumuler.

Lorsque les instruments sont fournis par l'employeur, les indemnités de transport ne sont pas dues.

L'artiste musicien qui participe à deux services consécutifs ou plus dans la même journée et dans le même lieu ne perçoit qu'une seule indemnité de transport.

Le montant des indemnités de transport d'instrument est fixé ci-dessous ; celles-ci peuvent être réexaminées chaque année dans le cadre de la commission nationale de négociation, étant précisé qu'il n'y a pas de corrélation entre les variations du cachet de base et celles de l'indemnité de transport :

— Petit transport : 18 €,

— Gros transport : 68 €.

III.18 Fourniture des instruments

L'employeur est présumé fournir les instruments suivants :

Piano, harmonium, clavecin, orgue électrique, célesta, ondes Martenot, timbales, marimba, fairlight, synclavier, emulator, thereminovox, traultonium et, de façon générale, clavier non portable.

En général, l'employeur prend en charge le transport et la location de ces instruments.

À défaut, lorsque ces instruments ne peuvent être fournis par l'employeur et que leur location est demandée aux artistes musiciens, l'employeur est tenu de rembourser les frais de location supportés par ces derniers, tels qu'ils sont mentionnés sur la facture qu'ils doivent lui présenter.

III.19 Captation d'un spectacle

Dans le cas de la captation d'un spectacle, l'artiste fait l'objet d'un engagement spécifique au titre de sa prestation sur scène. Seul le contrat de travail visé à l'article I.1 de la présente annexe, qui est conclu par l'artiste avec un employeur au sens dudit article I.1 ayant la responsabilité de l'enregistrement, est soumis aux présentes.

Est considéré comme «spectacle» au sens du présent article, tout spectacle vivant destiné à se dérouler devant un public et dans lequel l'artiste est présent physiquement, que ce spectacle ait ou non subi des modifications en fonction des exigences de l'enregistrement.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Est considéré comme «captation d'un spectacle» au sens du présent article, tout enregistrement des interprétations de l'artiste par l'employeur, pendant la représentation d'un spectacle ou lors des répétitions, en vue d'une exploitation sonore ou audiovisuelle desdites interprétations, à l'exclusion des captations promotionnelles «et des captations événementielles»

Est considérée comme «captation promotionnelle» au sens du présent article, toute captation d'un spectacle aux fins de le présenter par extraits pour le promouvoir. Par «extraits», on entend une succession de présentation de la captation du spectacle dont chacune est inférieure à la durée du titre qui y est capté telle que déclarée auprès des sociétés d'auteurs et de compositeurs.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Est également considérée comme «captation promotionnelle», toute captation de spectacle aux fins de le présenter pour le promouvoir sur un service de communication au public en ligne dès lors que la durée effectivement utilisée de la captation est inférieure ou égale à dix minutes, que cette captation ne comporte pas plus de trois œuvres musicales différentes (par extrait ou en intégralité) et que la captation est mise à disposition gratuitement par le service de communication au public en ligne et ne génère aucun chiffre d'affaires au bénéfice du producteur phonographique.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Il est précisé que cette définition ne s'applique pas :

- lorsque la captation est diffusée sur un service de radio tel que défini à l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 ;

- lorsque la captation est mise à disposition par le service de communication au public en ligne sous forme de téléchargement.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour limiter la fenêtre d'exposition des captations promotionnelles sur des services de communication au public en ligne à une durée n'excédant pas six mois à compter de la première mise en ligne.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) L'artiste recevra un salaire minimum égal :

- lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est inférieur ou égal à vingt minutes, au montant du cachet de base dû pour un service de trois heures tel que déterminé à l'article III.2 du présent titre ;

- lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est compris entre vingt minutes et vingt-sept minutes, au montant du cachet de base dû pour un service de quatre heures tel que déterminé à l'article III.2 du présent titre ;

- lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est supérieur à vingt-sept minutes :

- pour la première captation d'une représentation avec l'artiste : à 200 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

- pour les deux captations suivantes de représentations du même spectacle avec l'artiste ou, en cas de tournée, de représentations avec l'artiste dans la même tournée : à 50 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

- Au-delà de trois captations, dont le nombre de minutes effectivement utilisées est supérieur à vingt-sept minutes, du même spectacle ou, en cas de tournée, au-delà de la captation de trois représentations successives dans une même tournée, une négociation de gré à gré devra intervenir entre l'artiste et l'employeur, étant précisé que la rémunération totale minimum pour l'ensemble de ces captations devra en tout état de cause être égale à 300 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Pour les captations d'une durée inférieure ou égale à vingt-sept minutes, le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées doit être fixé par les parties avant le début de la captation ou de la série de captations.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) Compte tenu des pratiques de sociétés tierces à la présente convention consistant, en cas de retransmission de concert en direct et/ou en différé, à faire supporter le poids de la rémunération des artistes interprètes sur les producteurs phonographiques, les parties à la présente convention conviennent, à titre transitoire pour une période tacitement reconductible d'un an, des dispositions suivantes dans l'attente d'une concertation sur cette problématique de l'ensemble de la filière musicale, des pouvoirs publics et des sociétés tierces concernées :

- En cas de captation événementielle - définie comme toute captation d'un spectacle initiée par un tiers aux fins de retransmissions en direct et/ou en différé -, lorsque l'artiste est rémunéré directement par une entreprise relevant du champ de la présente convention collective, le salaire minimum est égal à :

- 50 % du cachet de base dû pour un service de quatre heures visé à l'article III.2 de la présente annexe, quel que soit le nombre de minutes captées effectivement utilisées.

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) À toutes fins utiles, il est précisé que l'exploitation de ladite captation événementielle par le producteur phonographique dans un cadre excédant la retransmission par un tiers devra faire l'objet au bénéfice de l'artiste d'un complément de rémunération conforme aux minima de la présente convention.

III.20 Spectacle vivant promotionnel

(Pour la revalorisation, voir Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition, Édition phonographique, Salaires)

En cas de participation d'un artiste tel que, défini à l'article III du présent Titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 92 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 125 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent. Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

III.21 Exercice du droit d'autoriser

Aux termes de l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle :

“Sont soumises à l'autorisation écrite de l'artiste interprète la fixation de sa prestation, sa reproduction et sa communication au public, ainsi que toute utilisation séparée du son et de l'image de la prestation lorsque celle-ci a été fixée à la fois pour le son et l'image.

Cette autorisation et les rémunérations auxquelles elle donne lieu sont régies par les dispositions des articles L. 762-1 [aujourd'hui L. 7121-2 et suivants] et L. 762-2 [aujourd'hui L. 7121-8 du code du travail, sous réserve des dispositions de l'article L. 212-6 du présent code.”

En vertu de l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle, l'existence d'un contrat de travail n'emportant pas dérogation à la jouissance des droits de propriété intellectuelle, l'autorisation de l'artiste interprète est exigée pour chaque mode d'exploitation de sa prestation.

Aux fins de la présente convention, les stipulations du contrat de travail ayant pour objet d'autoriser le producteur de phonogrammes à fixer et exploiter la prestation de l'artiste interprète valent autorisation écrite préalable au sens de l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle à la condition que celles-ci déterminent par écrit avec précision le domaine de l'autorisation quant à sa destination, quant à son territoire et quant à sa durée.

Le contrat de travail détermine, en outre, les modalités et conditions de la rémunération due à l'artiste interprète au titre de chaque mode d'exploitation de la fixation de sa prestation qu'il a consenti à autoriser, sans que la rémunération d'une autorisation déterminée puisse être inférieure au montant minimum correspondant tel que fixé aux articles III.2 à III.4 et III.19 ainsi que, le cas échéant, aux articles III.24.2, III.24.3 et III.27 à III.28 du présent titre.

III.22 Nomenclature des modes d'exploitation de la fixation de la prestation de l'artiste interprète

III.22.1 Principes généraux

La nomenclature des modes d'exploitation de la fixation de la prestation de l'artiste interprète, ci-après dénommée “nomenclature des modes d'exploitation”, a pour objet de déterminer les montants minimaux de rémunération dus à l'artiste interprète au titre des modes d'exploitation de la fixation de sa prestation qu'il est susceptible d'autoriser.

La nomenclature des modes d'exploitation est révisée en tant que de besoin selon la procédure définie à l'article III.23 du présent titre.

Sans préjudice du droit de saisir les tribunaux compétents, toute difficulté relative à l'interprétation ou l'application de la nomenclature des modes d'exploitation peut être soumise à la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 9, des dispositions communes de la présente convention collective nationale de l'édition phonographique. La procédure de saisine de la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation ainsi que les règles régissant ses délibérations sont définies à l'article 9 précité

Les définitions des modes d'exploitation figurant à la nomenclature des modes d'exploitation sont sans préjudice des dispositions des articles L. 214-1 et suivants ainsi que L. 311-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle ou d'autres dispositions du droit positif français ou étranger relatives aux droits des artistes interprètes attachés aux licences légales ou aux droits à rémunération dont l'exercice incombe exclusivement aux sociétés de perception et de répartition de droits.

Il est précisé en outre que, dans la nomenclature ci-dessous :

- chaque mode d'exploitation vise l'ensemble des actes (notamment : reproduction, mise à la disposition et communication au public, en intégralité ou par extrait) qui y sont liés, de même que les actes de publicité des exploitations, produits ou services concernés ;
- les exploitations visées dans la nomenclature peuvent être réalisées par les employeurs, ou par des tiers à travers

une autorisation d'exploitation accordée par les employeurs.

Par ailleurs, en fonction de la spécificité de certaines activités des employeurs et/ou des évolutions constatées dans le secteur, les parties pourront être amenées à décider de fixer, en annexe à la présente convention, d'autres nomenclatures des modes d'exploitation qui régiront les situations qui y sont expressément désignées. Ces nomenclatures seront soumises aux dispositions du présent titre, sauf dispositions particulières convenues entre les parties à la présente convention collective. Il est précisé que, sauf nouvelle nomenclature définie à cet effet par les signataires de la présente Convention, la nomenclature définie à l'article III.22.2 et les rémunérations prévues aux articles III.24 à III.27 s'appliquent à l'exploitations des prestations des artistes interprètes fixées dans le cadre de la captation d'un spectacle, sonore ou audiovisuelle, telle que prévue à l'article III.19 ci-dessus.

III.22.2

Contenu de la nomenclature des modes d'exploitation

La nomenclature des modes d'exploitation est définie comme suit :

Mode A : Exploitation de phonogrammes par voie de mise à la disposition du public, y inclus :

- la mise à la disposition du public sous forme matérielle d'exemplaires de phonogrammes hors location, notamment par la vente, l'échange ou le prêt ;
- la mise à la disposition du public sous forme immatérielle d'exemplaires de phonogrammes communiqués à la demande par un service de communication électronique, notamment par voie de téléchargement ou de flux continu interactif («streaming»), telle que prévue à l'article 3.2 de la directive 2001/29/CE du 22 mai 2001.

Mode B : Mise à la disposition du public sous forme matérielle d'exemplaires de phonogrammes par la location.

Mode C : Exploitation de phonogrammes par des services de communication électronique, de façon incorporée à des programmes composés d'une suite ordonnée d'émissions sonores destinés à être reçus simultanément par l'ensemble du public ou une catégorie de public, y inclus :

- la réalisation et la diffusion de programmes qui n'entrent pas dans le champ des dispositions de l'article L 214.1 du code de la propriété intellectuelle ;
- la réalisation et la diffusion de publicités radiophoniques ;
- la réalisation et la diffusion de bandes play-back partiel en direct.

Mode D : Exploitation de phonogrammes non couverte par un autre mode d'exploitation visé à la présente nomenclature, notamment aux fins d'une communication au public ne relevant pas d'un de ces modes d'exploitation, y inclus :

- l'illustration sonore de spectacles ;
- la réalisation et l'exploitation de bases de données pour la sonorisation de lieux publics ;
- la réalisation et la communication de publicités sonores dans des lieux publics ;
- la réalisation et la communication d'attentes musicales téléphoniques ;
- la réalisation et la communication de messageries téléphoniques ;
- le stockage de phonogrammes à des fins d'archivage ou d'étude.

Mode E : Exploitation de phonogrammes incorporés dans des vidéogrammes (ou de captations audiovisuelles), y inclus :

- la réalisation et l'exploitation de vidéomusiques ;
- la réalisation et l'exploitation de films cinématographiques ;
- la réalisation et l'exploitation de publicités audiovisuelles ;
- la réalisation et l'exploitation d'autres vidéogrammes.

Mode F : Exploitation de phonogrammes incorporés dans des produits multimédias, y inclus :

- la réalisation et l'exploitation de jeux vidéo ;
- la réalisation et l'exploitation d'encyclopédies interactives ;
- la réalisation et l'exploitation de bases de données pour des bornes de consultation interactive situées dans les lieux publics ;
- la réalisation et l'exploitation de sites web.

La nomenclature est établie selon l'application du droit positif à la date de la signature de la présente convention collective.

Il est expressément précisé que l'exploitation de la fixation de la prestation de l'artiste aux fins de l'illustration sonore de spectacles, ainsi que de la réalisation et la diffusion de bandes play-back, doit faire l'objet de dispositions particulières à l'article III.27 du présent titre.

III.22.3

(Avenant n° 4, 8 juill. 2011, étendu) En cas de captation d'un spectacle, lorsque le nombre de minutes captées effectivement utilisées est supérieur à vingt-sept minutes, le salaire minimum correspondant de l'article III.19 de la présente annexe a également pour objet de rémunérer l'exploitation du vidéogramme issu de la captation par voie de mise à la disposition du public, y inclus :

- la mise à la disposition du public sous forme matérielle d'exemplaires de vidéogrammes hors location, notamment par la vente, l'échange ou le prêt ;
- la mise à la disposition du public sous forme immatérielle d'exemplaires de vidéogrammes communiqués à la demande par un service de communication électronique, notamment par voie de téléchargement ou de flux continu interactif («streaming»), telle que prévue à l'article 3.2 de la directive 2001/29/CE du 22 mai 2001.

III.23

Évolution de la nomenclature des modes d'exploitation

III.23.1

Révision

Les parties à la présente convention peuvent à tout moment décider de réviser par avenant la nomenclature des modes d'exploitation.

Les parties se réunissent pour examiner les éventuels besoins de révision de la nomenclature des modes d'exploitations à l'issue d'un délai de trois années suivant la signature de la présente convention, puis à l'issue de chaque période de cinq années, ainsi qu'à l'occasion de la négociation annuelle à la demande d'au moins une organisation d'employeurs ou de fédérations signataires de la présente convention membres d'au moins une confédération représentatives des salariés au niveau national.

III.23.2

Désignation d'un expert

Dans tous les cas, un expert peut examiner l'évolution des conditions économiques de la nomenclature.

Il peut être désigné par les parties à la présente convention collective afin de les éclairer sur l'éventuelle nécessité de procéder à une révision de la nomenclature des modes d'exploitation. L'expert, qui doit rendre son rapport dans un délai maximal de quatre mois, est choisi sur une liste arrêtée d'un commun accord entre les parties ou, à défaut d'accord, sur la liste des experts auprès de la Cour d'appel de Paris.

Le financement de cette mission d'expert est assuré par les organisations d'employeurs dans la limite de 10.195 € révisé annuellement sur la base de l'évolution de l'indice SYNTEC, sauf accord contraire des deux parties.

Conformément à l'article 5 du Protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique, dans l'hypothèse où subsiste un reliquat dans l'enveloppe de 20 % destinée au remboursement des frais, il pourra être affecté, en tout ou partie, au financement de l'expert sur simple accord de l'Association de gestion conformément à ses statuts.

Cette désignation est de droit lorsque la demande émane d'au moins une organisation d'employeurs signataire de la présente convention ou d'une fédération signataire de la présente convention membre d'une confédération représentative des salariés au niveau national, et lorsque la désignation d'un tel expert n'est pas déjà intervenue au cours des cinq années précédant la demande.

L'expert peut conclure à la survenance de modifications substantielles. Dans cette hypothèse, les parties doivent se réunir pour examiner de bonne foi la révision de cette nomenclature sur les points désignés par l'expert.

III.23.3

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

À l'occasion de l'examen par la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 9 des dispositions communes de la présente convention d'une difficulté visée à l'article III.22 du présent titre portant sur la nomenclature des modes d'exploitation, celle-ci peut émettre un avis qui doit alors nécessairement être examiné lors de la prochaine négociation annuelle.

III.24

Rémunération des autorisations

III.24.1

Salaire de base

Le salaire minimum, tel que déterminé aux articles III.2 à III.4 et III.19 du présent titre, selon le mode d'engagement, a pour objet de rémunérer, outre la prestation de travail liée à l'enregistrement, l'autorisation de fixer la prestation de l'artiste interprète ainsi que l'autorisation d'exploiter, directement ou indirectement, la fixation de la pres-

tation selon les exploitations visées au A) de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article III.22 du présent titre.

III.24.2 (d'origine)

(Accord 25 sept. 2020, étendu) Rémunérations complémentaires forfaitaires

Outre les rémunérations prévues aux articles III.2-1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article III.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article III.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single ...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article III.25, ont la qualité de salaire.

III.24.2 (nouveau)

(Accord 30 juin 2022, non étendu) Rémunérations complémentaires forfaitaires

Outre les rémunérations prévues aux articles III.2-1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article III.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article III.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single ...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle*
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle*

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article III.25, ont la qualité de salaire.

III.24.3

Rémunérations complémentaires proportionnelles en cas de gestion collective

(Voir également Accord 21 décembre 2015)

Lorsqu'un artiste interprète a autorisé l'exploitation de sa prestation dans le cadre du B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation et que les employeurs ont confié la gestion d'une exploitation incluse dans ce mode aux sociétés de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes suivantes : Société civile des producteurs phonographiques (SCPP) ou Société civile des producteurs de phonogrammes en France (SPPF), constituée conformément aux articles L. 321-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle, l'artiste interprète perçoit, outre la ou les rémunération(s) forfaitaire(s) complémentaire(s) visée(s) à l'article III.24.2 ci-dessus dont les modalités de calcul sont fixées à l'article III.25, une rémunération complémentaire proportionnelle dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul fixées aux articles III.26 et III.27.

Il est également convenu qu'une fois qu'une gestion collective conforme à l'alinéa ci-dessus aura effectivement été mise en œuvre pour une exploitation particulière d'une fixation au sein d'un mode d'exploitation, même temporairement, les artistes concernés conserveront à l'égard de l'employeur concerné leur droit à rémunération proportionnelle prévue au présent article sur l'exploitation considérée, même si celle-ci est ensuite retirée du mandat d'une société de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes.

Au jour de la signature de la présente convention collective, les exploitations faisant l'objet d'une gestion collective par les sociétés de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes au sens du présent article

sont les suivantes :

— Mode A :

- le prêt de phonogrammes ;
- la sonorisation et l'exploitation de services audiotel à l'aide d'extraits de phonogrammes ;
- la mise à la disposition du public à la demande en téléchargement ou en flux continu («streaming») par un service de communication électronique de programmes composés pour partie de phonogrammes («podcasting» ou programmes d'archives).

— Mode C :

- la diffusion de programmes visés à ce Mode à titre primaire sur l'Internet ou sur des réseaux câblés, ainsi que leur retransmission sur des réseaux de téléphonie mobile.

— Mode D :

- la réalisation et l'exploitation de bases de données pour la sonorisation de lieux publics ;
- la réalisation et la communication d'attentes musicales téléphoniques à l'aide d'extraits de phonogrammes ;
- le stockage de phonogrammes à des fins d'archivage ou d'étude ;
- l'utilisation de phonogrammes publiés à des fins de commerce dans le cadre de l'illustration d'un spectacle, étant précisé que cette exploitation fait l'objet de stipulations particulières à l'article III.27 de la présente annexe.

— Mode E :

- la radiodiffusion télévisuelle de vidéomusiques.

— Mode F :

- la réalisation et l'exploitation de sites web à l'aide d'extraits de phonogrammes ;
- la réalisation et l'exploitation de bornes de consultation interactive dans les lieux publics à l'aide d'extraits de phonogrammes.

La rémunération complémentaire proportionnelle correspondant à l'exploitation concernée autorisée est versée un mois après la répartition des sommes correspondantes aux producteurs de phonogrammes, aussi longtemps que dure l'autorisation à laquelle l'artiste a consenti, par la société de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes à l'artiste musicien par l'intermédiaire de la société de perception et de répartition de droits d'artistes interprètes compétente, sauf choix exprès contraire exprimé par l'artiste dans son contrat de travail, les modalités de versement étant alors définies contractuellement.

La mise en application du présent article doit donner lieu à une négociation avec la société ci-dessus aux fins d'un accord qui sera annexé à la présente annexe. Dans le cas où l'impossibilité de mener à bien cette négociation serait constatée, les sommes correspondantes seront versées sur un compte bloqué pour permettre aux parties de se réunir afin de préciser les modalités d'application du présent article.

Un accord sera en outre conclu par les signataires de la présente Convention avec les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes afin de compléter en tant que de besoin les modalités de mise en œuvre des stipulations du présent article. Cet accord sera annexé à la présente annexe. Il prévoira les modalités de présentation annuelle par ces sociétés aux signataires de la présente annexe, de leur perception et de l'application de la présente annexe au cours de l'année écoulée.

Le paiement des sommes qui seraient dues individuellement à des artistes ne sera effectué par la société de perception et de répartition des droits du producteur que lorsque les sommes dues atteindront 30 € ou, si elles sont dues depuis plus de deux ans, sur demande de l'artiste. À défaut, elles seront portées en compte.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 6, 14 févr. 2024, non étendu) Les modalités de gestion et de versement de la rémunération complémentaire proportionnelle sont organisées comme suit, sauf choix exprès contraire exprimé par l'artiste-interprète dans son contrat de travail, les modalités de versement étant alors définies contractuellement.

Par accord collectif de travail, les signataires de la présente annexe déterminent en tant que de besoin les modalités de mise en œuvre des stipulations du présent article par les organismes de gestion collective de producteurs, sur la base d'une proposition formalisée par ces derniers. Cet accord est joint à la présente annexe. Il prévoit les modalités de présentation annuelle de la gestion de la Rémunération complémentaire proportionnelle, par ces organismes, aux signataires de la présente annexe, notamment de sa perception et de sa répartition ainsi que, le cas échéant, des relations avec l'organisme mandaté pour opérer les versements, au cours de l'année écoulée.

Par accord collectif de travail joint à la présente annexe, les partenaires sociaux désignent un ou plusieurs organismes de gestion collective d'artistes-interprètes, sur la base d'une proposition de mise en œuvre formalisée par ce ou ces derniers, conjointement avec les organismes de gestion collective de producteurs, aux fins d'effectuer le versement de la rémunération proportionnelle complémentaire. Les sommes correspondant à l'exploitation concernée autorisée sont versées, par l'organisme désigné, à l'artiste-interprète, au plus tard à la fin du semestre civil suivant

celui durant lequel les sommes correspondantes ont été réparties aux producteurs de phonogrammes.

En cas d'échec de la négociation visant à confier le versement de la Rémunération complémentaire proportionnelle à un organisme de gestion collective d'artistes-interprètes, les sommes correspondantes sont versées sur un compte bloqué pour permettre aux parties de se réunir afin de préciser les modalités d'application du présent article.

Le paiement des sommes qui seraient dues individuellement à des artistes ne sera effectué par l'organisme de gestion collective du producteur, que lorsque les sommes dues atteindront 30 € ou, si elles sont dues depuis plus de deux ans, sur demande de l'artiste. À défaut, elles seront portées en compte.

III.25

Modalités de calcul de la rémunération complémentaire forfaitaire

La rémunération complémentaire forfaitaire prévue à l'article III.24.2 du présent titre est calculée selon les modalités suivantes :

Pour chaque titre :

Tranche A : de 1 à 10 musiciens ; tranche B : les 10 musiciens supplémentaires (total de 20 musiciens au plus) ; tranche C : les 10 musiciens supplémentaires (total de 30 musiciens au plus) ; tranche D : les musiciens supplémentaires (total de 31 musiciens et au-delà). La dégressivité de la rémunération individuelle des musiciens par mode doit cesser au-delà de 40 musiciens.

CB = Cachet de base de 3 heures

En salaires bruts

	Paiement initial		Paiement différé (payable uniquement lors de la première exploitation dans le mode concerné)
Mode B (exclusivement en cas de location d'exemplaires matériels)	À définir*		À définir
	* Chaque année, lors de la négociation annuelle sur les salaires, le sujet sera évoqué en relation avec l'économie éventuelle de ce mode d'exploitation		
Mode C	A : 1,5 % CB par musicien et par minute B : 1 % CB par musicien supplémentaire et par minute C : 0,5 % CB par musicien ou supplémentaire et par minute D : 0,25 % CB par musicien supplémentaire et par minute répartis entre les musiciens par parts égales	ou	A : 1,8 % CB par musicien et par minute B : 1,2 % CB par musicien supplémentaire et par minute C : 0,6 % CB par musicien supplémentaire et par minute D : 0,3 % CB par musicien supplémentaire et par minute répartis entre les musiciens par parts égales
Mode D	A : 1,5 % CB par musicien et par minute B : 1 % CB par musicien supplémentaire et par minute C : 0,5 % CB par musicien supplémentaire et par minute D : 0,25 % CB par musicien supplémentaire et par minute répartis entre les musiciens par parts égales	ou	A : 1,8 % CB par musicien et par minute B : 1,2 % CB par musicien supplémentaire et par minute C : 0,6 % CB par musicien supplémentaire et par minute D : 0,3 % CB par musicien supplémentaire et par minute répartis entre les musiciens par parts égales

	Paielement initial		Paielement differe (payable uniquement lors de la premiere exploitation dans le mode concerne)
Mode E	A : 1,5 % CB par musicien et par minute B : 1 % CB par musicien supplmentaire et par minute C : 0,5 % CB par musicien supplmentaire et par minute D : 0,25 % CB par musicien supplmentaire et par minute repartis entre les musiciens par parts egales	ou	A : 1,8 % CB par musicien et par minute B : 1,2 % CB par musicien supplmentaire et par minute C : 0,6 % CB par musicien supplmentaire et par minute D : 0,3 % CB par musicien supplmentaire et par minute repartis entre les musiciens par parts egales
Mode F	A : 1,5 % CB par musicien et par minute B : 1 % CB par musicien supplmentaire et par minute C : 0,5 % CB par musicien ou supplmentaire et par minute D : 0,25 % CB par musicien supplmentaire et par minute repartis entre les musiciens par parts egale	ou	A : 1,8 % CB par musicien et par minute B : 1,2 % CB par musicien supplmentaire et par minute C : 0,6 % CB par musicien ou supplmentaire et par minute D : 0,3 % CB par musicien supplmentaire et par minute repartis entre les musiciens par parts egales

Tout musicien ayant participe à l'enregistrement d'un titre, ou d'un mouvement ou du decoupage prevu dans la partition (scenes ou numeros) pour ce qui concerne les oeuvre du repertoire classique ou contemporain, et ayant autorise l'employeur à exploiter ses prestations pour le ou les modes consideres, sera remunere pour la duree du titre ou du mouvement, independamment de la duree de sa prestation au sein de ce titre ou de ce mouvement, avec un minimum de sept minutes par projet artistique auquel le musicien a participe (album, single,...) meme si la duree totale d'utilisation par l'employeur de la prestation du musicien pour la realisation (album, single, ...) auquel il a participe est inferieure à cette duree.

Il est precise que le paiement de chaque remuneration complementaire forfaitaire est liberatoire pour l'ensemble des exploitations entrant dans le champ du mode d'exploitation considere et autorise, sans prejudice de l'obligation de verser les remunerations prevues aux articles III.26 et III.27, lorsqu'elles sont applicables.

Le paiement des remunerations complementaires differees dues aux artistes sera effectue par l'employeur des lors que les sommes dues atteindront 30 € ou, si elles ont dues depuis plus de deux ans, sur demande de l'artiste. À defaut, elles seront portees en compte.

Concernant le paiement differe, les parties conviennent de faire un bilan du fonctionnement de la procedure au bout de trois ans.

À titre d'illustration, le calcul des remunerations prevues au present article s'effectue de la maniere suivante :

Pour un album de 60 minutes, avec 19 musiciens sur chaque titre de l'album, en paiement immediat, les remunerations complementaires forfaitaires minimales sont egales à:

Tranche A : Les 10 premiers musiciens : $(1,5 \% \text{ CB}) \times 10 \times 60$

Tranche B : les 10 musiciens suivants :

+ $(1 \% \text{ CB}) \times 10 \times 60$

= Total par mode

soit Total au titre du mode B

+ Total au titre du mode C

+ Total au titre du mode D

+ Total au titre du mode E

+Total au titre du mode F

= Total general brut, à repartir entre les musiciens par parts egales

III.26

Modalites de calcul de la remuneration complementaire proportionnelle

La remuneration proportionnelle complementaire prevue à l'article III.24.3 du present titre est calculee de la maniere suivante : 6 % des sommes nettes collectees par la societe de perception et de repartition des droits du producteur (par enregistrement auquel l'artiste interprete à participe) à repartir entre les artistes interpretes relevant du present titre ayant participe à l'enregistrement selon les modalites definies à l'article III.24.3. Par recettes nettes collectees on entend les recettes brutes hors taxes perçues aupres des utilisateurs par la societe de perception et de repartition

des droits de producteurs concernée, déduction faite de frais de gestion de cette société de perception et de répartition des droits au titre de l'exploitation en cause tels que définis dans l'accord visé à l'article III.24.3.

La rémunération complémentaire proportionnelle prévue au présent article constitue une redevance au sens de l'article L. 7121-8 (ancien article L. 762-2) du Code du travail. Elle n'a pas le caractère de salaire. Si cette qualification devait être modifiée, il conviendrait d'ouvrir une négociation spécifique.

III.27

Barème spécifique fixant les minima de rémunération des autorisations relatives aux utilisations des phonogrammes ayant une incidence directe sur l'emploi des artistes

Les exploitations visées au dernier alinéa de l'article III-22-2 du présent titre font l'objet d'un barème spécifique de rémunération, complémentaire de celui visé à l'article III-25 ci-dessus, tel que défini ci-après :

— illustration sonore de spectacles à l'aide de phonogrammes publiés à des fins de commerce ou d'extraits de ceux-ci, sauf en cas d'utilisation en mode play-back (mode D) : 20 % des sommes nettes collectées à ce titre par la société de perception et de répartition des droits du producteur (par enregistrement auquel l'artiste interprète a participé) à répartir entre les artistes interprètes relevant du présent titre ayant participé à l'enregistrement selon les modalités définies à l'article III-24-3. Par recettes nettes collectées on entend les recettes brutes hors taxes perçues par la société de perception et de répartition des droits de producteurs auprès des utilisateurs, déduction faite des frais de gestion de la société de perception et de répartition des droits au titre de l'exploitation en cause.

— Illustration sonore de spectacles à l'aide de phonogrammes publiés à des fins de commerce ou d'extraits de ceux-ci, en cas d'utilisation en mode play-back (mode D) : 30 % des sommes nettes collectées à ce titre par la société de perception et de répartition des droits du producteur (par enregistrement auquel l'artiste interprète a participé) à répartir entre les artistes interprètes relevant du présent titre ayant participé à l'enregistrement selon les modalités définies à l'article III-24-3. Par recettes nettes collectées on entend les recettes brutes hors taxes perçues par la société de perception et de répartition des droits de producteurs auprès des utilisateurs, déduction faite des frais de gestion de la société de perception et de répartition des droits au titre de l'exploitation en cause.

La rémunération complémentaire proportionnelle prévue au présent article constitue une redevance au sens de l'article L. 7121-8 (ancien article L. 762-2) du Code du travail. Elle n'a pas le caractère de salaire. Si cette qualification devait être modifiée, il conviendrait d'ouvrir une négociation spécifique.

III.28

Fonds social

III.28.1

Contribution à un programme social

Une contribution à un programme social sera calculée annuellement selon les modalités définies ci-dessous.

L'assiette de cette contribution est constituée de la somme des résultats d'exploitation reportés sur la liasse fiscale des employeurs pour ce qui concerne leur activité de production, d'édition ou de distribution de phonogrammes ou de vidéomusiques, calculée comme suit :

Cumul des résultats fiscaux d'exploitation (bénéfices ou pertes) des employeurs au titre de leur activité de production, d'édition ou de distribution de phonogrammes ou de vidéomusiques, avant impôts, avant résultats exceptionnels et résultats financiers, au titre des exercices annuels dont la date de clôture est comprise entre le 1^{er} avril d'une année N et le 31 mars de l'année N + 1, et ce au prorata des revenus des mises à la disposition du public, sous forme matérielle ou immatérielle, des phonogrammes produits en France dans le total des revenus des mises à la disposition du public, sous forme matérielle ou immatérielle, des phonogrammes en France, selon les statistiques publiées chaque année civile par le Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP).

Le taux est de 1 % net de frais de gestion.

Les sommes correspondantes sont prélevées par les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes sur les droits répartis aux producteurs qui en dépendent, à proportion des droits répartis à chaque producteur par sa société de perception et de répartition pendant l'année de droits concernée.

Les sommes perçues sont affectées chaque année sous forme d'abondement d'un programme social à cet effet auprès du groupe Audiens par les partenaires sociaux signataires de la présente convention.

La détermination des artistes bénéficiaires de ces sommes, ainsi que les règles de versement de celles-ci sont définies dans une annexe spécifique à la présente annexe.

Les sommes dues au titre du présent article sont versées un an après la clôture des exercices annuels prévus ci-dessus (c'est à dire un an à compter du 31 mars de l'année N + 1 telle que définie ci-dessus) par les sociétés de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes au groupe Audiens.

La mise en application du présent article doit donner lieu à des négociations avec le groupe Audiens, aux fins d'un

accord qui sera annexé à la présente annexe. Dans le cas où l'impossibilité de mener à bien ces négociations serait constatée, les sommes correspondantes seront versées sur un compte bloqué pour permettre aux parties de se réunir afin de préciser les modalités d'application du présent article.

Un accord sera en outre conclu par les signataires de la présente Convention avec les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes afin de compléter en tant que de besoin les modalités de mise en œuvre des stipulations du présent article. Cet accord sera annexé à la présente annexe.

III.28.2

Contribution à un fonds de soutien à l'emploi

En application des dispositions de l'article 5 du protocole additionnel au titre III de l'annexe n° 3, une contribution correspondant aux rémunérations des artistes-interprètes qui n'ont pas été identifiés ou retrouvés est versée par les producteurs de phonogrammes dans les mêmes conditions que les stipulations prévues à l'article 2 du protocole additionnel susvisé.

Cette contribution aura pour but d'alimenter un fonds de soutien à l'emploi des artistes interprètes.

Un accord entre les partenaires sociaux déterminera le fonctionnement de ce fonds, notamment le mode d'affectation des sommes ainsi que les salariés concernés.

III.29

Application dans le temps

Les stipulations des contrats de travail conclus en vue d'assurer la fixation de prestations à compter de l'entrée en vigueur du présent titre, doivent être conformes à ses dispositions.

Les dispositions applicables aux minima de rémunération sont celles du présent titre en vigueur lors de la fixation de la prestation. Toutefois, les contrats de travail doivent prévoir que tout acte d'exploitation de la prestation de l'artiste interprète est soumis à l'application des dispositions du présent titre relatives aux minima de rémunération qui sont en vigueur à la date à laquelle ledit acte d'exploitation intervient, sous réserve du caractère libératoire des versements effectués en application des articles III.24.1 et III.24.2 ci-dessus.

Les stipulations des articles III.24.3, III.26, III.27 et III.28 sont applicables aux prestations utilisables d'artistes fixées en application des contrats conclus antérieurement à la présente convention dès lors qu'elles n'appartiennent pas au domaine public.

Dans l'hypothèse où un acte d'exploitation d'une prestation d'artiste interprète fixée sous l'empire du présent titre se poursuivrait ou interviendrait à une date à laquelle la présente annexe n'est plus en vigueur, et jusqu'à conclusion d'une nouvelle annexe remplaçant la précédente, les montants minima de rémunération des fixations réalisées avant que la présente annexe cesse d'être en vigueur seront déterminés par application des dispositions du présent titre dans sa dernière version applicable et ce pendant la durée de protection du droit d'autoriser de l'artiste aux termes de la réglementation applicable en France, dans la limite de l'autorisation d'exploitation que l'artiste interprète aura accordée à l'employeur.

III.30

Identification des enregistrements et des artistes

Aux fins d'aider dans leurs opérations de répartition les sociétés de perception et de répartition des droits des artistes interprètes visées à l'article L. 321-1 du code de la propriété intellectuelle, une fiche d'identification des phonogrammes ou vidéogrammes enregistrés sous l'empire de la présente annexe et des artistes y ayant participé leur sera adressée par le producteur concerné ou par la personne mandatée par lui pour ce faire, notamment la société de perception et de répartition des droits dont il est membre, dans les dix mois qui suivront la publication des phonogrammes ou les six mois qui suivront la communication au public des vidéogrammes.

Cette fiche d'identification comprend les informations fixées dans l'accord avec les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes visé aux articles III.24.3 et III.28 de la présente annexe.

Le producteur ou son mandataire informera dans les six mois les sociétés de perception et de répartition des droits des artistes interprètes des modifications apportées à tout élément de la fiche.

Toute modification du modèle de fiche fera l'objet d'un avenant à la présente annexe.

Dans les trois mois du début d'une exploitation donnant lieu, conformément aux dispositions de l'Article III.25, à un complément de rémunération différé, le producteur ou son mandataire adressera à l'artiste musicien une déclaration d'exploitation.

III.31

Artistes interprètes engagés sur les vidéomusiques

La situation des artistes interprètes engagés sur les vidéomusiques qui n'ont pas participé à la fixation des phonogrammes devra être négociée et donnera lieu à un accord qui sera joint à la convention collective sous forme d'ave-

nant. Cette négociation devra être conclue au plus tard le 30 juin 2009.

Protocole additionnel au titre III de l'annexe N° 3

Les parties signataires de l'annexe artiste-interprète à la convention collective nationale de l'édition phonographique (ci-après la Convention Collective) ont, par le biais de cet accord, défini le cadre contractuel dans lequel les artistes-interprètes consentent leur autorisation de fixer, reproduire et communiquer au public leurs prestations et les rémunérations complémentaires qui sont dues au titre des modes d'exploitation relevant d'une nomenclature qu'elles ont établie.

Elles partagent la conviction que l'essor de nouveaux marchés d'exploitation de la production phonographique constitue une opportunité tant pour les producteurs de phonogrammes que pour les artistes-interprètes.

Elles reconnaissent la nécessité de respecter les droits de propriété littéraire et artistique, notamment, le droit d'autoriser des artistes-interprètes prévu à l'article L. 212-3 du Code de la propriété intellectuelle, afin de garantir la sécurité juridique indispensable au développement de nouvelles formes d'exploitation de la production phonographique.

Elles réaffirment leur attachement à traiter de l'exercice des droits exclusifs des artistes-interprètes dans le cadre de la négociation collective tout en préservant le caractère individuel et personnel de ces droits.

Elles constatent que l'absence d'accord écrit avant l'entrée en vigueur de la loi de 1985, le développement de nouvelles formes d'exploitation de la production phonographique et l'absence d'accord collectif définissant les modes d'exploitation entraînent des incertitudes quant à la portée de l'autorisation consentie.

Sous condition suspensive que le présent accord soit étendu et rendu obligatoire à l'ensemble du secteur d'activité, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er Champ d'application

Au sens du présent protocole, on entend par :

— «artistes-interprètes» les artistes-interprètes relevant exclusivement du titre III de l'annexe n° 3 à la convention collective nationale de l'édition phonographique qui ont participé à la fixation d'enregistrements avant le 1^{er} juillet 1994 ;

— «fond de catalogue» les fixations des prestations des artistes-interprètes, visés à l'alinéa ci-dessus, antérieures au 1^{er} juillet 1994 destinées à l'exploitation sous forme de phonogrammes du commerce.

Article 2 Rémunération des exploitations

1. Lorsque, pour un enregistrement du fond de catalogue, le paiement d'une rémunération au titre de modes d'exploitation autres que sous la forme de «phonogrammes publiés à des fins de commerce» n'a pas été convenu par contrat individuel, il sera dû aux artistes interprètes, conformément aux modalités définies à l'article 4 du présent protocole un complément de rémunération égal aux sommes qui auraient été dues par application de l'article III.26 de l'article 3 à la Convention collective nationale de l'édition phonographique depuis le 1^{er} janvier 1986 jusqu'à l'entrée en vigueur de ladite convention.»

2. Les parties sont convenues que la contribution des employeurs sera déterminée en fonction des revenus de l'exploitation des phonogrammes et des vidéogrammes gérés par une société de perception et de répartition des droits des producteurs, issus exclusivement de l'exercice des droits exclusifs de leurs mandants, depuis le 1^{er} janvier 1986 et jusqu'à la fin de l'année civile précédent la date d'entrée en vigueur de la Convention Collective.

Cette contribution est égale à 6 % des recettes relatives aux enregistrements produits en France avant l'entrée en vigueur de la Convention Collective, réparties par la société de perception et de répartition des droits à laquelle appartient l'employeur. Seront exclues de ce calcul les exploitations effectuées en 1987 et 1988 qui ont donné lieu à un versement de rémunérations soit à l'ADAMI, soit à la SPEDIDAM.

Pour tenir compte du fait que la base sur laquelle la contribution calculée ne couvre pas les éventuelles utilisations entreprises hors gestion collective ainsi que les éventuels actes d'exploitation antérieurs au 1^{er} janvier 1986, le taux évoqué au paragraphe précédent est complété par un taux additionnel de 0,5 % appliqués sur les mêmes recettes que celles visées ci-dessus au titre de ces utilisations et actes d'exploitations, soit un taux total de 6,5 %.

3. Lorsque le producteur a conclu un accord individuel avec des artistes-interprètes prévoyant le paiement d'un complément de rémunération, sa contribution sera réduite au prorata du nombre d'artistes-interprètes n'ayant pas conclu d'accord individuel par rapport au nombre d'artistes-interprètes ayant participé à l'enregistrement.

4. Chacune des sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs concernée déterminera le montant de la rémunération due au titre de chaque enregistrement. Les rémunérations versées en application du présent protocole s'entendent sans préjudice de la rémunération due au titre des exploitations entreprises depuis l'entrée en vigueur de la Convention Collective qui seront soumises exclusivement aux dispositions des articles III.24.3, III.26,

Article 3 **Identification et Documentation**

1. Afin d'assurer la mise en œuvre du protocole, les producteurs désigneront la société de perception et de répartition des droits des producteurs dont ils sont membres. Ils lui communiqueront les informations dont ils disposent permettant l'identification des artistes-interprètes dont la participation est référencée dans un phonogramme ou un vidéogramme donnant lieu à rémunération.

2. Les organisations syndicales s'engagent à communiquer aux producteurs de phonogrammes intéressés les informations qu'elles pourraient détenir de nature à faciliter l'identification des artistes-interprètes ressortissant du fond de catalogue.

3. En outre, il est d'ores et déjà convenu que les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs procéderont comme suit :

— elles rendront public dans un ou plusieurs organes de presse à caractère professionnel et/ou en ligne un message d'information générale avertissant les artistes-interprètes qu'elles ont été mandatées par les producteurs de phonogrammes pour verser des rémunérations au titre des exploitations susmentionnées ;

— elles permettront aux artistes-interprètes de déclarer en ligne de manière sécurisée leur participation à un enregistrement de leur répertoire ;

— elles permettront aux artistes interprètes d'accéder de manière sécurisée à l'état de leurs répertoires respectifs au sein de la société concernée.

4. Une fois les artistes interprètes concernés identifiés, les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs procéderont à l'envoi, par courrier simple, des avis de mise en paiement des répartitions accompagné d'un quitus conforme au modèle annexé.

Un deuxième courrier, par lettre recommandée avec accusé de réception, sera adressé aux artistes-interprètes qui ne se seraient pas manifestés dans le délai de deux mois à compter de la date d'envoi de l'avis de mise en paiement évoqué au paragraphe précédent.

En l'absence d'autorisation expresse ou de retour du quitus de la part d'un artiste-interprète, les sommes visées dans les avis de mise en paiement des répartitions le concernant, seront conservées par la Société de perception et de répartition des droits du producteur. La Société tiendra ces sommes à la disposition de l'artiste-interprète concerné pendant un délai de 5 ans à compter de la mise à disposition des rémunérations le concernant. À l'issue de ce délai, les sommes non réparties seront mises à disposition du Fond de soutien à l'emploi des artistes-interprètes dans le secteur de la production phonographique visé à l'article III.28 -2 de l'annexe 3 de la Convention Collective.

Article 4 **Modalités de paiement des rémunérations**

1. Les société de perception et de répartition des droits du producteur prélèveront la rémunération due aux artistes-interprètes aux termes du présent protocole sur les répartitions effectuées au profit du producteur au fur et à mesure de l'accomplissement des travaux de répartition par phonogramme et par artiste-interprète et au plus tard à l'issue de la cinquième année civile suivant l'entrée en vigueur de cet accord. Dans le cas où le producteur aurait changé de société de perception et de répartition de droits depuis la répartition des recettes le concernant, les informations sur les sommes réparties faisant l'objet de la contribution ci-dessus seront transmises par son ancienne société à la société dont il est actuellement un associé, afin que cette dernière puisse prélever la contribution due par celui-ci sur ces recettes.

2. La rémunération due pour chaque enregistrement sera, d'une part, calculée entre les artistes-interprètes concernés au prorata de leur nombre et, d'autre part, répartie à chacun d'entre eux contre signature d'un quitus conforme au modèle annexé.

3. Ces sommes ne sont pas fonction du salaire reçu pour la fixation, mais fonction du produit de l'exploitation des enregistrements ; elles ne sont donc pas assujetties à charges et contributions sociales salariales et n'ouvrent pas de droits à congés payés.

Article 5 **Artistes-interprètes non identifiés ou non retrouvés**

Lorsque des artistes-interprètes ne sont pas identifiés ou retrouvés après des recherches sérieuses et avérées conformément à la procédure prévue à l'article 3 du présent protocole (laquelle sera complétée par les travaux du Comité paritaire de suivi et d'application), les organismes signataires du présent protocole considèrent les producteurs de phonogrammes comme réputés autorisés à pouvoir exploiter la fixation de leur prestation à condition qu'ils s'acquittent des rémunérations, prévues aux termes du présent protocole, auprès du Fond de soutien à l'emploi des artistes-interprètes dans le secteur de la production phonographique visé à l'article III.28-2 de l'annexe 3 de la

Convention Collective.

Toutefois, l'artiste-interprète concerné ou son ayant-droit dispose d'un délai de 5 ans à compter de la mise à disposition des rémunérations le concernant pour récupérer lesdites sommes auprès du Fond de soutien institué par l'article 5 du présent protocole contre signature du quitus.

Les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs établiront, après un délai de trois mois suivant l'envoi des avis de mise en paiement des répartitions, un état faisant le bilan des rémunérations dues aux artistes interprètes non retrouvés ou non identifiés, pour la répartition concernée.

Article 6

Frais

Les frais d'administration et de gestion spécifiquement mis en œuvre par les sociétés de perception et de répartition de producteurs en exécution du présent protocole additionnel seront à la charge des producteurs de phonogrammes.

Article 7

Comité paritaire de suivi et d'application

Un Comité paritaire de suivi et d'application est créé.

Il a pour objectif de préciser les modalités d'identification des artistes-interprètes prévues aux articles 3 et 5.

Il a pour objet de veiller à la bonne application des dispositions du présent protocole et, sur demande des intéressés, d'examiner les conflits qui pourraient survenir dans le cadre de régularisations individuelles.

Il est constitué d'un représentant par organisation syndicale représentative et signataire de la convention collective ainsi que des sociétés civiles des producteurs de phonogrammes et des artistes-interprètes participant, en qualité de personnalités qualifiées, à la mise en œuvre de l'accord.

Le Comité paritaire de suivi et d'application est saisi à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives d'artistes-interprètes et/ou de producteurs phonographiques ou à l'initiative des sociétés civiles des producteurs de phonogrammes participant à la mise en œuvre de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège du SNEP.

Le Président du Comité réunit le Comité dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Le Comité établira un règlement intérieur.

Un bilan des actions traitées par le Comité paritaire de suivi et d'application sera présenté au cours d'une réunion spécifique qui se tiendra tous les ans dans le courant du mois de mars.

Modèle

Je soussigné, (l'artiste interprète)...

reconnais avoir pris connaissance des dispositions de la Convention collective nationale de l'édition phonographique et plus spécialement de son annexe Artistes interprètes (Annexe 3) et de son Protocole additionnel relatif au fond de catalogue,

confirme mon autorisation, à compter de la date de fixation de ma prestation, pour la durée de protection et pour l'ensemble des modes d'exploitation visés à l'article III.22.2 de l'Annexe Artistes interprètes précitée, de ma prestation fixée sur les phonogrammes décrits en annexe,

reconnais avoir reçu paiement de la somme de... correspondant à la rémunération complémentaire, prévue à l'article 2.2 du Protocole additionnel précité, au titre de la période comprise entre la date de fixation de ma prestation sur les phonogrammes mentionnés ci-avant et la date d'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de l'édition phonographique,

reconnais et accepte qu'au titre des actes d'exploitation de la fixation de ma prestation sur les phonogrammes mentionnés ci-avant entrepris à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de l'édition phonographique, le producteur de phonogrammes, ou ses ayants droit, n'est redevable envers moi que de la rémunération complémentaire prévue aux articles III.24.3, III.26, III.27 et III.28 de ladite convention collective.

Fait à ...

le ...

Signature

Rémunérations complémentaires proportionnelles

Accord du 21 décembre 2015

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 2 juin, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;
UPFI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCOPVA ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
Médias 2000 ;
FCCS CGC ;
FNSAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 20 déc. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;
SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SNCOPVA CGC ;
SNAM CGT ;
FCCS CFE CGC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE CGC.

Avenant n° 3, 29 juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;
SMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT.

Avenant n° 5, 22 déc. 2021, non étendu, applicable avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;
SMA ;
UPFI.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;
FCCS CFE-CGC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SNACOPVA CFE CGC.

Avenant n° 6, 30 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;
UPFI ;
SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;
SNAM CGT ;
FCCS CFE CGC ;
F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;
SNACOPVA CFE CGC.

Avenant n° 7, 27 oct. 2022, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal avec effet au 1^{er} nov. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Préambule

L'article III.24.3 de l'annexe 3 de la Convention Collective Nationale de l'Édition Phonographique (CCNEP) prévoit des rémunérations complémentaires proportionnelles au bénéfice exclusif des artistes-interprètes relevant du titre III de l'annexe 3 pour les exploitations des enregistrements incorporant leurs prestations faisant l'objet d'une gestion collective volontaire par les producteurs de phonogrammes.

Pour la mise en œuvre de cet article, la CCNEP prévoit la négociation d'un accord entre la Société de Perception et de Répartition des Droits des artistes interprètes compétente, les Sociétés de Perception et de Répartition des Droits des producteurs de phonogrammes et les Partenaires Sociaux.

Les partenaires sociaux de l'Édition Phonographique («les Partenaires Sociaux») ont sollicité la Société de perception et de distribution des droits des artistes interprètes (SPEDIDAM) et l'ADAMI aux fins de la négociation précitée. La SPEDIDAM a refusé, par courrier du 27 novembre 2009, de participer au dispositif de rémunérations prévu par la CCNEP.

L'ADAMI a en revanche accepté, par courrier du 7 mars 2012, d'ouvrir les discussions en vue de la conclusion d'un accord quant à la gestion des rémunérations complémentaires proportionnelles. Toutefois, par courrier du 25 juin 2015, l'ADAMI a confirmé par écrit aux partenaires sociaux que la gestion collective des rémunérations complémentaires proportionnelles (RCP) prévues par l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP et dues aux artistes interprètes relevant du titre III de l'annexe 3 de la CCNEP ne pouvait être assurée par elle. La société a également confirmé qu'elle ne s'opposait pas à la décision des Partenaires Sociaux de confier temporairement la gestion des RCP aux deux sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs phonographiques (SCPP et SPPF).

Les Partenaires Sociaux,

— constatant qu'aucune SPRD d'artistes-interprètes compétente dans le champ de la Convention Collective Nationale de l'Édition Phonographique (CCNEP) ne souhaite, pour l'instant, répondre favorablement à l'offre de gestion collective volontaire des rémunérations complémentaires proportionnelles (RCP) instituées par l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP ; et

— considérant que la répartition de ces rémunérations, et donc l'application de la CCNEP, doit se faire dans les meilleurs délais,

conviennent de ce qui suit :

Article unique

Avenant n° 5, 22 déc. 2021, non étendu, applicable avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA ;

UPFI.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FCCS CFE-CGC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Avenant n° 6, 30 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Avenant n° 7, 27 oct. 2022, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal avec effet au 1^{er} nov. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Avenant n° 10, 20 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal, avec effet au 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FEC - FO ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNPEP FO.

(Avenant n° 1, 20 déc. 2018, étendu) Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'à la fin de l'année 2019, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP relatif aux RCP.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 10, 20 déc. 2023, non étendu) Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1^{er} juillet 2024 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP relatif aux RCP

Constatant l'échec des discussions initiées en vue de la mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP, les Partenaires Sociaux décident, pour la durée de l'accord, que l'intermédiaire de la société de perception et de répartition de droits d'artistes interprètes est suspendu. En conséquence, les RCP sont versées aux artistes musiciens par la société de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes compétente.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 10, 20 déc. 2023, non étendu) À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de six mois à compter du 1^{er} janvier 2024. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'Adami dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente.

Les Partenaires Sociaux mettent en place un bilan chiffré régulier des versements effectués par les sociétés de perception et de répartition de droits des producteurs de phonogrammes et des sommes en attente de répartition. Ce bilan chiffré est adressé, par e-mail, aux Partenaires Sociaux par les représentants des producteurs de phonogrammes

une fois par semestre et fait l'objet d'une réunion spécifique des Partenaires Sociaux au minimum deux fois par an. Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2016, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Annexe classification

Accord relatif à la mise en place des nouvelles classifications

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.

Ceci 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 :

Employés :

- employé (E. 1, E. 2, E. 3) ;
- employé qualifié (E. 4, E. 5, E. 6) ;
- employé principal (E. 7, E. 8, E. 9).

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 le personnel des modalités d'application adaptées à sa situation particulière.

Les niveaux de base retenus sont les suivants :

- agents de maîtrise (A. M. 1, A. M. 2, A. M. 3, A. M. 4) ;
- techniciens (T. 1, T. 2, T. 3, T. 4) ;
- cadres (C. 1 a, C. 1 b ; C. 2 a, C. 2 b, C. 2 c ; C. 3 a, C. 3 b, C. 3 c ; C. 4 ; C. 5).

Article 1

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

Les nouvelles classifications entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} 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 attribué une dénomination d'emploi correspondant à ses fonctions dans l'entreprise : maquettiste, 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.

Article 2

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation.

En cas de contestation du 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 communiquées aux intéressés dans un délai maximal de trois semaines après la réunion.

La commission nationale paritaire d'interprétation est compétente pendant une période de trente 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.

Article 3

Engagement de négociation

A l'expiration du délai de dix-huit 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'adoption de la Convention Collective, en particulier afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis les derniers avenants.

Article 4

Extension

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 trois mois de la signature.

Article 5

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 l'appliquer, tant que la mise en place 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 dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

SALAIRES

Barèmes minima au 1^{er} janvier 2000 avec minima d'ancienneté intégrant une variation de 2,5% tous les quatre ans

Cat.	Minima au 1/1/2000 Base 35 h	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E 1	6 909	7 082	7 254	7 427	7 600
E 2	6 942	7 116	7 289	7 463	7 636
E 3	6 976	7 150	7 325	7 499	7 674
E 4	7 009	7 184	7 359	7 535	7 709
E 5	7 053	7 229	7 406	7 582	7 758
E 6	7 086	7 263	7 440	7 617	7 795
E 7	7 224	7 405	7 585	7 766	7 946
E 8	7 341	7 525	7 708	7 892	8 075
E 9	7 513	7 701	7 889	8 076	8 264
T 1	8 119	8 322	8 525	8 728	8 931
T 2	8 814	9 034	9 255	9 475	9 695
T 3	9 485	9 722	9 959	10 196	10 434
T 4	9 898	10 145	10 393	10 640	10 888
A M 1	7 377	7 561	7 746	7 930	8 115
A M 2	8 119	8 322	8 525	8 728	8 931
A M 3	8 873	9 095	9 317	9 538	9 760
A M 4	9 485	9 722	9 959	10 196	10 434
C 1 a	10 122	10 375	10 628	10 881	11 134
C 1 b	10 628	10 894	11 159	11 425	11 691
C 2 a	11 441	11 727	12 013	12 299	12 585
C 2 b	12 232	12 538	12 844	13 149	13 455
C 2 c	13 057	13 383	13 710	14 036	14 363
C 3 a	13 857	14 203	14 550	14 896	15 243
C 3 b	14 813	15 183	15 554	15 924	
C 3 c	15 579	15 968	16 358	16 747	
C 4	16 343				
C 5	17 153				

Barèmes minima au 1^{er} janvier 2001 avec minima d'ancienneté intégrant

une variation de 2,5% tous les quatre ans

Cat.	Minima au 1/1/2001 Base 35 h	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
C 3 b	15 519	15 907	16 295	16 683	
C 3 c	16 321	16 729	17 137	17 545	
C 4	17 122				
C 5	17 970				

Avenant n° 4 du 6 juin 2005

[Étendu par arr. 23 juill. 2007, JO 31 juill.]

Article I

Les salaires minima garantis prévus par la Convention collective du 14 janvier 2000 sont revalorisés dans le cadre de deux relèvements techniques :

1^o) à compter du 1^{er} novembre 2004, les revalorisations suivantes s'appliquent :

- Employés : + 3 %
- Agents de maîtrise et techniciens : + 3 %
- Cadres : + 2,5 % (C1a à C3c)

2^o) à compter du 1^{er} février 2005, les revalorisations suivantes s'appliquent :

- Employés : + 1,5 %
- Agents de maîtrise et techniciens : + 1 %
- Cadres : + 1 % (C1a à C3c)

Il est expressément convenu que les revalorisations à intervenir au 1^{er} 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.

Article 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.

Article 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 1^{er} novembre 2004

Cat	Minima au 1 ^{er} no- vembre 2004	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	1 085	1 112	1 139	1 166	1 194
E2	1 090	1 118	1 144	1 172	1 199
E3	1 095	1 123	1 151	1 177	1 205
E4	1 101	1 128	1 156	1 183	1 210
E5	1 107	1 135	1 163	1 191	1 218
E6	1 112	1 140	1 168	1 196	1 224

Cat	Minima au 1 ^{er} novembre 2004	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E7	1 134	1 163	1 191	1 220	1 247
E8	1 153	1 181	1 210	1 239	1 268
E9	1 179	1 209	1 239	1 268	1 298
T1	1 275	1 307	1 339	1 371	1 403
T2	1 384	1 418	1 453	1 487	1 522
T3	1 489	1 526	1 564	1 601	1 639
T4	1 554	1 593	1 632	1 671	1 710
AM1	1 159	1 188	1 216	1 245	1 274
AM2	1 275	1 307	1 339	1 371	1 403
AM3	1 394	1 429	1 463	1 498	1 533
AM4	1 489	1 526	1 564	1 601	1 639
C1a	1 582	1 622	1 661	1 700	1 739
C1b	1 661	1 703	1 744	1 786	1 827
C2a	1 788	1 833	1 877	1 922	1 967
C2b	1 912	1 959	2 007	2 055	2 102
C2c	2 041	2 091	2 142	2 194	2 245
C3a	2 165	2 219	2 273	2 328	2 382
C3b	2 425	2 486	2 546	2 607	
C3c	2 550	2 614	2 678	2 742	
C4	2 610				
C5	2 740				

Barème minimum des appointements employés, agents de maîtrise techniciens et cadres au 1^{er} février 2005

Cat	Minima au 1 ^{er} février 2005	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	1 101	1 129	1 156	1 183	1 212
E2	1 106	1 135	1 161	1 190	1 217
E3	1 111	1 140	1 168	1 195	1 223
E4	1 118	1 145	1 173	1 201	1 228
E5	1 124	1 152	1 180	1 209	1 236
E6	1 129	1 157	1 186	1 214	1 242
E7	1 151	1 180	1 209	1 238	1 266
E8	1 170	1 199	1 228	1 258	1 287
E9	1 197	1 227	1 258	1 287	1 317
T1	1 288	1 320	1 352	1 385	1 417
T2	1 398	1 432	1 468	1 502	1 537
T3	1 504	1 541	1 580	1 617	1 655

Cat	Minima au 1 ^{er} février 2005	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
T4	1 570	1 609	1 648	1 688	1 727
AM1	1 171	1 200	1 228	1 257	1 287
AM2	1 288	1 320	1 352	1 385	1 417
AM3	1 408	1 443	1 478	1 513	1 548
AM4	1 504	1 541	1 580	1 617	1 655
C1a	1 598	1 638	1 678	1 718	1 756
C1b	1 678	1 720	1 761	1 804	1 845
C2a	1 806	1 851	1 896	1 941	1 987
C2b	1 931	1 979	2 027	2 077	2 123
C2c	2 061	2 112	2 163	2 216	2 267
C3a	2 187	2 241	2 296	2 351	2 406
C3b	2 449	2 511	2 571	2 633	
C3c	2 576	2 640	2 705	2 769	
C4	2 610				
C5	2 740				

Avenant n° 5 du 20 décembre 2006

[Étendu par arr. 3 mai 2007, JO 17 mai]

I. Les salaires minima garantis prévus par la Convention Collective Nationale de l'Edition sont revalorisés comme suit :

À compter du 1^{er} 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 1^{er} 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'Edition.

Le présent accord, qui entre en vigueur le 1^{er} décembre 2006, est conclu pour une durée indéterminée.

Barèmes minima au 1^{er} décembre 2006 avec minima d'ancienneté intégrant une

variation de 2,5 % tous les quatre ans

Minima mensuels

Catégories	Minima au 1 ^{er} décembre 2006	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	1140	1169	1199	1229	1260
E2	1142	1171	1201	1232	1263
E3	1145	1174	1204	1235	1266
E4	1148	1177	1207	1238	1269
E5	1152	1181	1211	1242	1274
E6	1156	1185	1215	1246	1278
E7	1175	1205	1236	1267	1299
E8	1194	1224	1255	1287	1320
E9	1221	1252	1284	1317	1350
T1	1314	1347	1381	1416	1452
T2	1426	1462	1499	1537	1576
T3	1535	1574	1614	1655	1697
T4	1602	1643	1685	1728	1772
AM1	1195	1225	1256	1288	1321
AM2	1314	1347	1381	1416	1452
AM3	1437	1473	1510	1548	1587
AM4	1535	1574	1614	1655	1697
C1A	1630	1671	1713	1756	1800
C1B	1712	1755	1799	1844	1891
C2A	1843	1890	1938	1987	2037
C2B	1970	2020	2071	2123	2177
C2C	2103	2156	2210	2266	2323
C3A	2231	2287	2345	2404	2465
C3B	2498	2561	2626	2692	
C3C	2628	2694	2762	2832	
C4	2663				
C5	2795				

Minima base annuelle

Catégories	Minima au 1 ^{er} décembre 2006	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	14820	15197	15587	15977	16380
E2	14846	15223	15613	16016	16419
E3	14885	15262	15652	16055	16458
E4	14924	15301	15691	16094	16497

Catégories	Minima au 1 ^{er} décembre 2006	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E5	14976	15353	15743	16146	16562
E6	15028	15405	15795	16198	16614
E7	15275	15665	16068	16471	16887
E8	15522	15912	16315	16731	17160
E9	15873	16276	16692	17121	17550
T1	17082	17511	17953	18408	18876
T2	18538	19006	19487	19981	20488
T3	19955	20462	20982	21515	22061
T4	20826	21359	21905	22464	23036
AM1	15535	15925	16328	16744	17173
AM2	17082	17511	17953	18408	18876
AM3	18681	19149	19630	20124	20631
AM4	19955	20462	20982	21515	22061
C1A	21190	21723	22269	22828	23400
C1B	22256	22815	23387	23972	24583
C2A	23959	24570	25194	25831	26481
C2B	25610	26260	26923	27599	28301
C2C	27339	28028	28730	29458	30199
C3A	29003	29731	30485	31252	32045
C3B	32474	33293	34138	34996	
C3C	34164	35022	35906	36816	
C4	34619				
C5	36335				

Avenant n° 6 du 15 juin 2007

[Étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc.]

I. Les salaires minima garantis prévus par la Convention collective sont revalorisés comme suit :

À compter du 1^{er} 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 C1A 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 1^{er} juin 2007 ceux issus de l'accord étendu du 20 décembre 2006.

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 1^{er} juin 2007. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Barèmes minima au 1^{er} juin 2007 avec minima d'ancienneté intégrant une variation de 2,5 % tous les quatre ans

Minima mensuels

Catégories	Minima au 1 ^{er} juin 2007	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	1163	1192	1222	1253	1284
E2	1165	1194	1224	1255	1286
E3	1168	1198	1228	1258	1290
E4	1171	1201	1231	1261	1293
E5	1176	1205	1235	1266	1298
E6	1180	1209	1239	1270	1302
E7	1193	1223	1254	1285	1317
E8	1212	1243	1274	1306	1338
E9	1240	1271	1303	1335	1368
T1	1334	1368	1402	1437	1473
T2	1448	1484	1521	1559	1598
T3	1559	1597	1637	1678	1720
T4	1627	1667	1709	1752	1795
AM1	1219	1250	1281	1313	1346
AM2	1341	1374	1409	1444	1480
AM3	1466	1503	1540	1579	1618
AM4	1566	1605	1645	1687	1729
C1A	1655	1696	1739	1782	1827
C1B	1738	1782	1826	1872	1919
C2A	1871	1918	1966	2015	2065
C2B	2000	2050	2101	2154	2208
C2C	2135	2188	2243	2299	2357
C3A	2265	2322	2380	2439	2500
C3B	2536	2599	2664	2731	
C3C	2668	2735	2803	2873	
C4	2703				
C5	2837				

Minima base annuelle

Catégories	Minima au 1 ^{er} juin 2007	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	15119	15496	15886	16289	16692
E2	15145	15522	15912	16315	16718
E3	15184	15574	15964	16354	16770
E4	15223	15613	16003	16393	16809
E5	15288	15665	16055	16458	16874
E6	15340	15717	16107	16510	16926
E7	15509	15899	16302	16705	17121
E8	15756	16159	16562	16978	17394
E9	16120	16523	16939	17355	17784
T1	17342	17784	18226	18681	19149
T2	18824	19292	19773	20267	20774
T3	20267	20761	21281	21814	22360
T4	21151	21671	22217	22776	23335
AM1	15847	16250	16653	17069	17498
AM2	17433	17862	18317	18772	19240
AM3	19058	19539	20020	20527	21034
AM4	20358	20865	21385	21931	22477
C1A	21515	22048	22607	23166	23751
C1B	22594	23166	23738	24336	24947
C2A	24323	24934	25558	26195	26845
C2B	26000	26650	27313	28002	28704
C2C	27755	28444	29159	29887	30641
C3A	29445	30186	30940	31707	32500
C3B	32968	33787	34632	35503	
C3C	34684	35555	36439	37349	
C4	35139				
C5	36881				

Avenant n° 8 du 24 juin 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 28 déc.]

Après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article I Barèmes de salaires minima

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 1^{er} octobre 2011. La totalité de la revalorisation interviendra lors de la seconde étape, le 1^{er} janvier 2012.

Les parties conviennent d'un ajustement au 1^{er} janvier 2013 pour les catégories C3, C4, C5 avec une revalorisation telle qu'indiquée en annexe.

Article II

Article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe I

Le 2^o) de l'article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe I est modifié comme suit (voir cet article)

Article III

Article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe II

Le 2^o) de l'article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe II est modifié comme suit (voir cet article)

Article IV

Autres dispositions

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.

Article V

Durée - Révision - Dénonciation - Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 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.

Barèmes minima au 1^{er} octobre 2011 avec minima d'ancienneté

Minima mensuels

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima 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	1 542	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

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
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 - (article 2 des annexes 1 et 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

Minima annuels

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima 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

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
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 - (article 2 des annexes 1 et 2)

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 trois 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. Des valeurs sont réduites au prorata 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 minima au 1^{er} janvier 2012 avec minima d'ancienneté

Minima mensuels

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima 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

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
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 - (article 2 des annexes 1 et 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

Minima annuels

Cat	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima 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

Cat	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
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 - (article 2 des annexes 1 et 2)

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 trois 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. Des valeurs sont réduites au prorata 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 1^{er} janvier 2013 avec minima d'ancienneté pour les catégories C3 et supérieures

Minima mensuels

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
C3 A	2 471	2605	2683	2748	2813
C3 B	2 766	2916	3003	3076	
C3 C	2 910	3068	3160	3237	
C4	2 949	3163			
C5	3 095	3433			

Minima annuels

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
C3 A	32 120	33862	34878	35724	36571
C3 B	35 963	37913	39050	39998	
C3 C	37 836	39887	41084	42081	
C4	38 332	41113			
C5	40 232	44626			

Avenant n° 9 du 13 septembre 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 28 déc.]

Après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article I

Barèmes de salaires minima

Les salaires minima garantis prévus par la Convention collective nationale de l'édition ont été revalorisés suivant les termes du 8^{ème} avenant à la convention collective signé le 24 juin 2011. Les valeurs suivantes applicables avant 3 mois d'activités dans l'entreprise sont modifiées :

- le salaire minimum mensuel et annuel de la catégorie E8 au 1^{er} octobre 2011,
- le salaire minimum mensuel et annuel de la catégorie E8 au 1^{er} janvier 2012,
- les salaires minima annuels des catégories E6, E7 et E9 Au 1^{er} janvier 2012,
- les salaires minima mensuels et annuels des catégories C1B, C2A, C2B, C2C au 1^{er} octobre 2011
- les salaires minima mensuels des catégories C1B, C2A, C2B, C2C au 1^{er} janvier 2012

Article II

Article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe I

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2^o) de l'article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe I sont modifiées comme suit, (voir cet article)

Article III
Article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe II

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2^o) de l'article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe II sont modifiées comme suit (voir cet article)

Article IV
Durée - Révision - Dénonciation - Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 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

[Étendu par arr. 5 nov. 2012, JO 10 nov., applicable au 1^{er} sept. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'Édition.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de la culture et de la communication (CFE CGC) ;

Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution (CFE CGC) ;

F3C CFDT ;

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) ;

CGT FO ;

SNPEPE FO.

Après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article I
Barèmes de salaires minima

Les salaires minima garantis prévus par la Convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexes 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2013.

Article II
Article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe I

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2^o) de l'article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe I sont modifiées comme suit, (voir cet article)

Article III
Article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe II

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2^o) de l'article 3 «Barème de salaires minima» de l'annexe II sont modifiées comme suit (voir cet article)

Article IV Autres dispositions

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.

Article V Durée - Révision - Dénonciation - Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 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'Edition 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.

Barèmes minima au 1^{er} septembre 2012 avec minima d'ancienneté

Minima mensuels

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté +3% sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté +5,5% sur les minima après 1 an	Minima 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

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté +3% sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté +5,5% sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté +8% sur les minima après 1 an
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 - (article 2 des annexes 1 et 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

Minima annuels

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima 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

Cat.	Minima après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
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 - (article 2 des annexes 1 et 2)

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 trois 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. Des valeurs sont réduites au prorata 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° 12 du 7 février 2014

[Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 17 juin, applicable à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au Syndicat national de l'Édition et à compter de son extension pour toutes les entreprises de la branche]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'Édition.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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 ;

Fédération communication, conseil et culture F3C CFDT ;

Syndical national Livre-Édition CFDT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Syndicat national des employés et cadres Presse, Éditions et Publicité SNPEP-FO.

Après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article I Barèmes de salaires minima

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 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 1^{er} février 2014.

Article II Autres dispositions

1 Le barème des salaires minima avant 3 mois est supprimé.

Cette suppression s'effectuera en trois fois et sur trois ans au plus tard, pour permettre une mise en conformité progressives des entreprises. Comme indiqué dans l'annexe 2 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 1^{er} février 2014, la seconde en 2015, et la troisième au plus tard au 1^{er} février 2016. Les valeurs de la grille avant trois mois majorées chaque année serviront exclusivement au calcul d'avantages sous formes de primes.

2 Les parties conviennent que la suppression de la grille avant trois 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 1.

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 minima 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 trois mois en cours de suppression ne peut en aucun cas servir au calcul des frais d'ateliers qui sont dès le 1^{er} février 2014 calculés sur la base du minima mensuel E9 mentionné dans la grille des minima de l'annexe 1, divisé par 152.

Article III Durée - Révision - Dénonciation - Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 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 au 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 1 - Barèmes minima au 1^{er} février 2014 avec minima d'ancienneté

Minima mensuels

Cat.	Minima avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima 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

Cat.	Minima avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
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 - (article 2 des annexes 1 et 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

Minima annuels

Cat.	Minima avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E4	18 785	18876	19 442	19 914	20 386
E5	18 824	18915	19 482	19 955	20 428
E6	18 902	18993	19 563	20 038	20 512
E7	19 110	19214	19 790	20 271	20 751
E8	19 396	19500	20 085	20 573	21 060
E9	19 773	19877	20 473	20 970	21 467
T1	20 098	20215	20 821	21 327	21 832

Cat.	Minima avant 1 an d'ancienneté	Minima après 1 an d'ancienneté	Minima après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	Minima après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	Minima après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
T2	21 814	21944	22 602	23 151	23 700
T3	23 504	23621	24 330	24 920	25 511
T4	24 206	24661	25 401	26 017	26 634
AM1	19 825	19942	20 540	21 039	21 537
AM2	20 215	20319	20 929	21 437	21 945
AM3	22 087	22217	22 884	23 439	23 994
AM4	23 608	23738	24 450	25 044	25 637
C1 A	24 531	25441	26 204	26 840	27 476
C1 B	25 805	26715	27 516	28 184	28 852
C2 A	27 768	28756	29 619	30 338	31 056
C2 B	29 692	30745	31 667	32 436	33 205
C2 C	31 707	32812	33 796	34 617	35 437
C3 A	33 137	34424	35 457	36 317	37 178
C3 B	37 089	38532	39 688	40 651	
C3 C	39 026	40534	41 750	42 763	
C4	39 533	41574			
C5	41 496	45123			

Nota 1 - (article 2 des annexes 1 et 2)

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 trois 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. Des valeurs sont réduites au prorata 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.

Annexe 2 - 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 3 étapes. La grille avant 3 mois sera donc supprimée au plus tard au 1^{er} février 2016.

Exemple : sur la base de la valeur AM1 au 1^{er} février 2014 - montants en €

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 seconde étape de revalorisation de 2015 :

Exemple : sur la base de la valeur AM1 - montants en €

Colonne A	Colonne B			
Barème mensuel avant 3 mois en 2013, majoré de 1,1 %	Barème mensuel après 3 mois	Différence	Majoration : différence /3 × 2	Pour 2015
1 407	1 525	118	79	1 407 + 79 = 1 486

Pour la seconde étape de revalorisation de 2015, les valeurs des colonnes A et B prendront en compte les majorations du barème intervenues entre le 1^{er} février 2014 et la date de cette seconde 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 1^{er} février 2014 sont les suivantes :

Valeurs mensuelles		Valeurs annuelles	
Cat.	Valeur au 1 ^{er} février 2014	Cat.	Valeur au 1 ^{er} 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

Valeurs mensuelles		Valeurs annuelles	
Cat.	Valeur au 1 ^{er} février 2014	Cat.	Valeur au 1 ^{er} février 2014
C4	2 885	C4	37 505
C5	3 028	C5	39 364

Avenant n° 13 du 20 juillet 2018

[Étendu par arr. 5 juin 2019, JO 12 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National de l'Édition.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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 et culture F3C CFDT ;

Syndical national Livre-Édition CFDT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Syndicat national des employés et cadres Presse, Éditions et Publicité SNPEP-FO.

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

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 1^{er} septembre 2018.

Après de dix 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 :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition (IDCC 2121).

Article 2 Rappel des principes généraux

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 trois 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

trois 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 prorata 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.

Article 3 **Barèmes des salaires minima**

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 1^{er} septembre 2018.

Article 4 **Autres dispositions**

1 **Suppression du barème des salaires minima après un an**

Le barème des salaires minima après un an est supprimé. Cette suppression s'effectuera en une fois et sera effective à compter de la signature du présent avenant.

La grille des salaires minima avant un 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.

Article 5 **Clause de non dérogation**

(Art. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2019, JO 12 juin)

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.

Article 6 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Article 7 **Formalités de dépôt et d'extension**

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.

Article 8 **Modalités d'application**

Les modalités du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes au Syndicat national

de l'édition, signataire de cet avenant. Elles seront aux entreprises couvertes par la convention 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 1 : Barèmes minima au 1^{er} septembre 2018 avec minima d'ancienneté

Minima mensuels

Cat.	Minima seuil d'entrée	<i>Minima après 5 ans d'ancienneté +4% sur les minima Seuil d'entrée</i>	<i>Minima après 10 ans d'ancienneté +7 % sur les minima seuil d'entrée</i>	<i>Minima après 15 ans d'ancienneté + 10% sur les minima seuil d'entrée</i>
E4	1499	1559	1604	1649
E5	1504	1564	1609	1654
E6	1509	1569	1615	1660
E7	1515	1576	1621	1667
E8	1519	1580	1625	1671
E9	1536	1598	1644	1690
AM/T1	1561	1624	1671	1718
AM/T2	1695	1763	1813	1864
AM/T3	1826	1899	1954	2009
AM/T4	1881	1956	2012	2069
AM1	1557	1619	1666	1713
AM2	1707	1775	1826	1877
AM3	1804	1876	1930	1984
AM4	1876	1950	2006	2063
C1 A	1927	2004	2062	2120
C1 B	2027	2108	2169	2230
C2 A	2181	2268	2333	2399
C2 B	2335	2428	2498	2568
C2 C	2466	2565	2639	2713
C3 A	2601	2705	2783	2861
C3 B	2931	3048		
C3 C	3043			
C4	3200			
C5	3462			

Minima annuels

Cat.	Minima seuil d'entrée	Minima après 5 ans d'ancienneté +4% sur les minima seuil d'entrée	Minima après 10 ans d'ancienneté +7% sur les minima seuil d'entrée	Minima après 15 ans d'ancienneté + 10% sur les minima seuil d'entrée
E4	19487	20266	20851	21436
E5	19552	20334	20921	21507
E6	19617	20402	20990	21579
E7	19695	20483	21074	21665
E8	19747	20537	21129	21722
E9	19971	20770	21369	21968
AM/T1	20299	21111	21720	22329
AM/T2	22032	22913	23574	24235
AM/T3	23739	24689	25401	26113
AM/T4	24448	25426	26159	26893
AM1	20239	21049	21656	22263
AM2	22185	23072	23738	24404
AM3	23450	24388	25092	25795
AM4	24376	25351	26082	26814
C1 A	25050	26052	26804	27555
C1 B	26350	27404	28195	28985
C2 A	28350	29484	30335	31185
C2 B	30350	31564	32475	33385
C2 C	32060	33342	34304	35266
C3 A	33810	35162	36177	37191
C3 B	38100	39624		
C3 C	39560			
C4	41600			
C5	45000			

Avenant n° 14 du 28 avril 2021

[Étendu par arr. 26 oct. 2021, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National de l'Édition.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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 et culture F3C CFDT ;

Syndical national Livre-Édition CFDT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Syndicat national des employés et cadres Presse, Éditions et Publicité SNPEP-FO.
Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

Conformément à l'article L2241-1 du code du travail, le Syndicat national de l'édition et les organisations syndicales représentatives des salariés se sont réunies régulièrement, depuis fin 2019, afin de reprendre le fil des discussions relatives à la revalorisation des minima conventionnels, en dépit d'un contexte de crise sanitaire durable et difficile. Les parties signataires rappellent que le dernier accord signé date du 18 juillet 2018 et soulignent l'importance de marquer une nouvelle étape dans la revalorisation des salaires minima de branche, conjuguée à un double objectif de simplification et de meilleure lisibilité de la grille des coefficients associés aux dits minima.

Après 5 réunions d'un groupe de travail paritaire (22 octobre 2019, 21 novembre 2019, 21 janvier 2020, 4 février 2020, 10 juin 2020) des échanges par mail puis 4 réunions de CPPNI (27 février 2020, 2 juillet 2020, 17 septembre 2020, 20 janvier 2021 et 9 avril 2021) 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 :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition de livres (IDCC 2121).

Article 2 dispositions générales

2-1 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

2-2 Éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au salaire minimum 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 trois 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 prorata 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.

Article 3 Barèmes des salaires minima

3-1 Suppression du coefficient E4

La catégorie E4 est supprimée de la grille des minima conventionnels.

Toute future embauche se fera uniquement à partir de la catégorie ES.

Les salariés sous coefficient E4 continueront d'en bénéficier jusqu'à décision de passage dans la catégorie supérieure par l'entreprise.

3-2

Barème des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2021

Les salaires minima mensuels et annuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} mai 2021 :

Catégories	Minima annuels	Minima mensuels
E4		
E5	20 215	1 555
E6	20 280	1 560
E7	20 371	1 567
E8	20 436	1 572
E9	20 527	1 579
AM/T 1	20 618	1 586
AM/T 2	22 295	1 715
AM/T 3	23 972	1 844
AM/T 4	24 674	1 898
C1A	25 350	1 950
C1B	26 611	2 047
C2A	28 600	2 200
C2B	30 550	2 350
C2C	32 071	2 467
C3A	34 112	2 624
C3B	38 350	2 950
C3C	39 585	3 045
C4	41 808	3 216
C5		

3-3

Barème des salaires minima à compter du 1^{er} mars 2022

Les salaires minima mensuels et annuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} mars 2022 :

Catégories	Minima annuels	Minima mensuels
E4		
E5	20 436	1 572
E6	20 501	1 577
E7	20 592	1 584
E8	20 657	1 589
E9	20 761	1 597
AM/T 1	20 852	1 604

Catégories	Minima annuels	Minima mensuels
AM/T 2	22 542	1 734
AM/T 3	24 245	1 865
AM/T 4	24 934	1 918
C1A	25 649	1 973
C1B	26 936	2 072
C2A	28 951	2 227
C2B	31 070	2 390
C2C	32 097	2 469
C3A	34 593	2 661
C3B	38 857	2 989
C3C	39 598	3 046
C4	42 640	3 280
C5		

3-4

Barème des salaires minima à l'ancienneté

Le présent avenant comporte également :

- Un barème des salaires minima mensuels à l'ancienneté
- Un barème des salaires minima annuels à l'ancienneté

Pour rappel, les barèmes des salaires minima à l'ancienneté ci-dessous constituent les salaires minima garantis par la convention collective nationale de l'édition. Leur revalorisation produit des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

Barèmes minima avec minima d'ancienneté au 1^{er} mai 2021

Minima mensuels

Cat.	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mai 2021	Minima au 1 ^{er} sept. 2022 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima près 5 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mai 2021
E4						
E5	1 555			1 617	1 666	1 716
E6	1 560			1 623	1 671	1 722
E7	1 567			1 629	1 678	1 728
E8	1 572			1 635	1 684	1 735
E9	1 579			1 642	1 692	1 742
AM/T 1	1 586			1 650	1 699	1 750
AM/T 2	1 715			1 784	1 837	1 892
AM/T 3	1 844			1 918	1 976	2 035
AM/T 4	1 898			1 973	2 033	2 094
C1A	1 950			2 028	2 089	2 152
C1B	2 047			2 129	2 193	2 259
C2A	2 200			2 288	2 357	2 428

Cat.	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mai 2021	Minima au 1 ^{er} sept. 2022 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima près 5 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mai 2021
C2B	2 350	2 430	2 471	2 444	2 518	2 593
C2C	2 467	2 470	2 471	2 566	2 643	2 722
C3A	2 624			2 729	2 811	2 895
C3B	2 950	3 019	3 049	3 068		
C3C	3 045	3 048	3 049			
C4	3 216					
C5						

Barèmes minima avec d'ancienneté au 1^{er} mai 2021

Minima annuels

Cat.	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mai 2021	Minima au 1 ^{er} sept. 2022 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mai 2021
E4						
E5	20 215			21 025	21 656	22 306
E6	20 280			21 095	21 728	22 380
E7	20 371			21 179	21 815	22 469
E8	20 436			21 256	21 893	22 550
E9	20 527			21 351	21 992	22 652
AM/T 1	20 618			21 449	22 092	22 755
AM/T 2	22 295			23 188	23 884	24 600
AM/T 3	23 972			24 935	25 684	26 454
AM/T 4	24 674			25 655	26 424	27 217
C1A	25 350			26 365	27 156	27 970
C1B	26 611			27 678	28 508	29 364
C2A	28 600			29 749	30 642	31 561
C2B	30 550	31 590	32 123	31 775	32 729	33 711
C2C	32 071	32 110	32 123	33 359	34 360	35 391
C3A	34 112			38 479	36 543	37 640
C3B	38 350	39 247	39 637	39 899		
C3C	39 585	39 624	39 637			
C4	41 808					
C5						

Barèmes minima avec minima d'ancienneté au 1^{er} mars 2022

Minima mensuels

Cat.	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mars 2022	Minima au 1 ^{er} sept 2022 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 10 ans 1 ^{er} mars 2022	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2022
E4						
E5	1 572			1 625	1 674	1 724
E6	1 577			1 631	1 680	1 730
E7	1 584			1 637	1 686	1 737
E8	1 589			1 643	1 692	1 743
E9	1 597			1 650	1 700	1 751
AM/T 1	1 604			1 658	1 708	1 759
AM/T 2	1 734			1 792	1 846	1 902
AM/T 3	1 865			1 927	1 985	2 045
AM/T 4	1 918			1 983	2 043	2 104
C1A	1 973			2 038	2 099	2 162
C1B	2 072			2 139	2 204	2 270
C2A	2 227			2 299	2 369	2 440
C2B	2 390	2 430	2 471	2 456	2 530	2 606
C2C	2 469	2 470	2 471	2 578	2 656	2 736
C3A	2 661			2 742	2 825	2 909
C3B	2 989	3 019	3 049	3 083		
C3C	3 046	3 048	3 049			
C4	3 280					
C5						

Barèmes minima avec d'ancienneté au 1^{er} mars 2022

Minima annuels

Cat.	Minima d'entrée au 1 ^{er} mars 2022	Minima au 1 ^{er} sept. 2022 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 10 ans 1 ^{er} mars 2022	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2022
E4						
E5	20 436			21 127	21 761	22 414
E6	20 501			21 197	21 834	22 489
E7	20 592			21 281	21 920	22 578
E8	20 657			21 358	22 000	22 660
E9	20 761			21 454	22 099	22 762
AM/T 1	20 852			21 552	22 199	22 865
AM/T 2	22 542			23 300	24 000	24 720
AM/T 3	24 245			25 055	25 808	26 582
AM/T 4	24 934			25 778	26 553	27 349
C1A	25 649			26 491	27 287	28 106

Cat.	Minima d'entrée au 1 ^{er} mars 2022	Minima au 1 ^{er} sept. 2022 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2B/C2C et C3B/C3C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 10 ans 1 ^{er} mars 2022	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2022
C1B	26 936			27 811	28 647	29 506
C2A	28 951			29 892	30 791	31 714
C2B	31 070	31 590	32 123	31 928	32 888	33 874
C2C	32 097	32 110	32 123	33 519	34 527	35 562
C3A	34 593			35 649	36 721	37 822
C3B	38 857	39 247	39 637	40 081		
C3C	39 598	39 624	39 637			
C4	42 640					
C5						

Article 4

Dispositions spécifiques concernant les cadres C2B, C2C, C3B et C3C

4-1

Fusion des catégories C2B et C2C puis C3B et C3C

La catégorie de cadres C2B et C2C puis la catégorie de cadres C3B et C3C sont fusionnées progressivement selon un calendrier défini ci-après.

En conséquence, à compter du 1^{er} mai 2021, pour tous les salariés en poste et positionnés sur les niveaux de classifications C2B et C3B, les valeurs de la grille seront majorées plus fortement chaque année pour atteindre progressivement le niveau de la grille des C2C et C3C, le 1^{er} mars 2023.

À compter du 1^{er} mars 2023, les recrutements se feront sur les catégories C2B et C3B. Aucun recrutement ne pourra se faire sur les niveaux C2C et C3C.

4-2

Calendrier et évolution du barème des minima C2B/C2C, C3B et C3C

Cat.	Minima annuels au 1 ^{er} mai 2021	Minima mensuels au 1 ^{er} mai 2021	Minima annuels au 1 ^{er} mars 2022	Minima mensuels au 1 ^{er} mars 2022	Minima annuels au 1 ^{er} sept 2022	Minima mensuels au 1 ^{er} sept. 2021	Minima annuels au 1 ^{er} mars 2023	Minima mensuels au 1 ^{er} mars 2023
C2B	30 550	2 350	31 070	2 390	31 590	2 430	31 123	2 471
C2C	32 071	2 467	32 097	2 469	32 110	2 470	32 123	2 471
C3B	38 350	2 950	38 857	2 989	39 247	3 019	39 637	3 049
C3C	39 585	3 045	39 598	3 046	39 624	3 048	39 637	3 049

4-3

Griffe des barèmes des minima au 1^{er} mars 2023 après fusion des C2B/C2C et C3B/C3C

Sans préjuger des relèvements consécutifs à la revoyure annuelle, la grille des minima mensuels et annuels sera la suivante à compter du 1^{er} mars 2023 :

Catégorie	Minima annuels	Minima mensuels
E5	20 436	1 572
E6	20 501	1 577
E7	20 592	1 584
E8	20 657	1 589
E9	20 761	1 597

Catégorie	Minima annuels	Minima mensuels
AM/T 1	20 852	1 604
AM/T 2	22 542	1 734
AM/T 3	24 245	1 865
AM/T 4	24 934	1 918
C1A	25 649	1 973
C1B	26 936	2 072
C2A	28 951	2 227
C2B	32 123	2 471
C3A	34 593	2 661
C3B	39 637	3 049
C4	42 640	3 280
C5		

Article 5 **Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 6 **Clause de revoyure**

Le présent avenant se conclut dans un contexte économique et sanitaire complexe et durable, à sa date de signature. En conséquence, sur la période de mise en application des présentes dispositions, les parties sont convenues d'un point de revoyure après chaque revalorisation annuelle du montant du SMIC.

Article 7 **Clause de non-dérogação**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissement entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 8 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121).

Article 9 **Formalités de dépôt et d'extension**

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.

Article 10 **Modalités d'application**

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.

Avenant n° 15 du 20 septembre 2022

[Étendu par arr. 27 févr. 2023, JO 5 avr., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adh-

rentes et un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les entreprises non adhérentes]

(Voir également Avenant du 6 décembre 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SNELD CGC ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT.

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

Compte tenu du fort contexte inflationniste depuis plusieurs mois, de quatre augmentations successives du SMIC (octobre 2021, janvier 2022, mai 2022 et août 2022) et face à un contexte économique encore difficile, les organisations syndicales représentatives des salariés ont demandé, en application de l'article 6 de l'avenant salaires n°14 du 28 avril 2021, la revoyure des minima conventionnels de la branche de l'édition de livres.

Certaines dispositions issues de l'avenant signé en avril 2021 continueront de s'appliquer jusqu'en 2023 dans les conditions initialement prévues.

En application des différentes propositions discutées, les parties ont donc adopté les modifications suivantes à la Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition de livres (IDCC 2121).

Article 2 Dispositions générales

2 -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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

2 -2 Éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au salaire minimum 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 trois 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 prorata 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.

Article 3 **Barèmes des salaires minima annuels et mensuels**

Cat.	Montant annuel 1 ^{er} octobre 2022	Montant mensuel 1 ^{er} octobre 2022
E4		
E5	21826	1678,95
E6	21885	1683,46
E7	21982	1690,94
E8	22052	1696,27
E9	22162	1704,80
AM/T1	22260	1712,29
AM/T2	23444	1803,36
AM/T3	25215	1939,60
AM/T4	25931	1994,72
C1A	26483	2037,12
C1B	27744	2134,16
C2A	29820	2293,81
C2B	31924	2455,73
C2C	32097	2469,00
C3A	35458	2727,53
C3B / C3C	39836	3064,32
C4	43706	3362,00
C5		

Article 4 **Dispositions spécifiques concernant les cadres C2B, C2C, C3B et C3C**

La catégorie de cadres C2B et C2C sera fusionnée comme initialement prévue par l'avenant n°14 du 28 avril 2022 au 1^{er} mars 2023.

Avec l'augmentation des C3B et des C3C actée à l'article 3 du présent avenant, la fusion des C3B et des C3C sera effective au 1^{er} octobre 2022.

En conséquence, à compter du 1^{er} octobre 2022, les recrutements se feront uniquement sur la catégorie C3B et à compter du 1^{er} mars 2023, sur la catégorie C2B. Aucun recrutement ne pourra se faire sur les niveaux C2C et C3C.

Article 5 **Autres dispositions de l'avenant n°14 du 28 avril 2022**

Toutes les autres dispositions de l'avenant signé le 28 avril 2021 non visées dans le présent avenant continueront de s'appliquer dans des conditions identiques à leur rédaction initiale.

Article 6 **Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 7
Clause de revoyure

Le présent avenant se conclut dans un contexte économique et sanitaire complexe et durable, à sa date de signature. En conséquence, sur la période de mise en application des présentes dispositions, les parties sont convenues d'un point de revoyure en mars 2023.

Article 8
Clause de non-déroger

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissement entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 9
Durée - Révision - Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121).

Article 10
Formalités de dépôt et d'extension

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.

Article 11
Modalités d'application

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.

Avenant du 6 décembre 2022

[Étendu par arr. 27 févr. 2023, JO 5 avr., applicable à compter du 1^{er} mars 2023 pour les entreprises adhérentes et à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNELD CGC ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT.

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent compléter l'avenant n°15 portant revalorisation des minima conventionnels de branche signé le 20 septembre 2022.

Les dispositions suivantes portent sur la revalorisation des minima à l'ancienneté.

Article 1
Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition de livres (IDCC 2121).

Article 2

Objet

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de compléter l'avenant n° 15 signé le 20 septembre 2022 et porte revalorisation des minima à l'ancienneté.

Cet avenant ne vient en aucun cas modifier les dispositions de l'avenant du 20 septembre 2022 mais seulement le compléter.

Article 3

Barèmes des salaires minima à l'ancienneté

Le présent avenant comporte :

— Un barème des salaires minima mensuels à l'ancienneté

— Un barème des salaires minima annuels à l'ancienneté.

Pour rappel, les barèmes des salaires minima à l'ancienneté ci-dessous constituent les salaires minima garantis par la convention collective de l'édition.

Leur revalorisation produit des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

Barèmes des minima à l'ancienneté au 1^{er} mars 2023

Minima mensuels

Cat.	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2023	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mars 2023	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2023
E4			
E5	1746	1798	1852
E6	1751	1804	1858
E7	1759	1812	1866
E8	1764	1817	1872
E9	1773	1826	1881
AM/T1	1781	1834	1889
AM/T2	1875	1931	1989
AM/T3	2017	2078	2140
AM/T4	2075	2136	2201
C1A	2119	2183	2248
C1B	2220	2287	2356
C2A	2386	2458	2532
C2B	2554	2631	2710
C2C	2568	2645	2724
C3A	2837	2922	3010
C3B / C3C	3187		
C4			
C5			
E4			
E5	22 699	23 380	24 081
E6	22 760	23 443	24 146
E7	22 861	23 547	24 253

Cat.	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2023	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mars 2023	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2023
E8	22 934	23 622	24 331
E9	23 048	23 739	24 451
AM/T1	23 150	23 845	24 560
AM/T2	24 382	25 113	25 866
AM/T3	26 224	27 011	27 821
AM/T4	26 968	27 777	28 610
C1A	27 542	28 368	29 219
C1B	28 854	29 720	30 612
C2A	31 013	31 943	32 901
C2B	33 201	34 197	35 223
C2C	33 381	34 382	35 413
C3A	36 876	37 982	39 121
C3B / C3C	41 429		
C4			
C5			

Article 5

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 6

Clause de non-dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissement entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 7

Durée - Révision - Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121).

Article 8

Formalités de dépôt et d'extension

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.

Article 9

Modalités d'application

Les modalités du présent avenant sont applicables, à la date du 1^{er} mars 2023 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.

Avenant n° 16 du 13 février 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable au plus tard le 1^{er} avr. 2024 (soit sur les paies d'avril 2024) pour les entreprises adhérentes et un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

Dans un contexte économique toujours inflationniste, les partenaires sociaux se sont réunis régulièrement depuis octobre 2023 pour faire évoluer les minima conventionnels du secteur de l'édition.

Les réunions qui se sont tenues les 26 octobre 2023, 10 novembre 2023, 27 novembre 2023, 21 décembre 2023 et le 15 janvier 2024 ont permis d'échanger sur plusieurs propositions et conséquemment, les parties ont adopté les modifications suivantes à la Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition de livres (IDCC 2121).

Article 2 Dispositions générales

2-1 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 trois mois d'activité dans cette entreprise.

2-2 Éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au salaire minimum 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 trois 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 prorata 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.

Article 3

Barèmes des salaires minima annuels et mensuels

Cat.	Montant annuel 1 ^{er} avril 2024	Montant mensuel 1 ^{er} avril 2024
E4		
E5	22 971	1767
E6	23 218	1786
E7	23 335	1795
E8	23 452	1804
E9	23 569	1813
AM/T 1	24 388	1876
AM/T 2	25 246	1942
AM/T 3	26 130	2010
AM/T 4	27 040	2080
C1 A	27 807	2139
C1 B	29 131	2241
C2 A	31 311	2409
C2 B	33 521	2579
C3 A	37 231	2864
C3B	41 834	3218
C4	48 077	3698
C5		

Article 4

Barème des salaires minima à l'ancienneté

Le présent avenant comporte également :

Un barème des salaires minima mensuels à l'ancienneté

Un barème des salaires minima annuels à l'ancienneté

Pour rappel, les barèmes des salaires minima à l'ancienneté ci-dessous constituent les salaires minima garantis par la convention collective nationale de l'édition. Leur revalorisation produit des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

4-1

Barème des minima à l'ancienneté mensuels

Cat.	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024
E4			
E5	1838	1893	1950
E6	1857	1913	1970
E7	1867	1923	1981
E8	1876	1932	1990
E9	1886	1943	2001
AM/T 1	1951	2010	2070
AM/T 2	2020	2081	2143

Cat.	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024
AM/T 3	2090	2153	2218
AM/T 4	2163	2228	2295
C1 A	2225	2292	2361
C1 B	2331	2401	2473
C2 A	2505	2580	2657
C2 B	2682	2762	2845
C3 A	2979	3068	3160
C3 B	3347		
C4			
C5			

4-2

Barème des minima à l'ancienneté annuels

Cat.	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024
E4			
E5	23 894	24 609	25 350
E6	24 141	24 869	25 610
E7	24 271	24 999	25 753
E8	24 388	25 116	25 870
E9	24 518	25 259	26 013
AM/T 1	25 363	26 130	26 910
AM/T 2	26 260	27 053	27 859
AM/T 3	27 170	27 989	28 834
AM/T 4	28 119	28 964	29 835
C1 A	28 925	29 796	30 693
C1 B	30 303	31 213	32 149
C2 A	32 565	33 540	34 541
C2 B	34 866	35 906	36 985
C3 A	38 727	39 884	41 080
C3 B	43 511		
C4			
C5			

Article 5

Modalité pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 6
Clause de revoyure

Sur la période de mise en application des présentes dispositions, les parties sont convenues qu'elles reprendront les discussions sur les minima conventionnels dans le mois suivant toute nouvelle augmentation du SMIC.

Article 7
Clause de non-dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissement entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 8
Durée - Révision - Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121).

Article 9
Formalités de dépôt et d'extension

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.

Article 10
Modalités d'application

Les modalités du présent avenant sont applicables au plus tard le 1^{er} avril 2024 (soit sur les paies d'avril 2024), 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.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Regroupement des Conventions collectives nationales de l'édition, de l'édition phonographique, des employés de l'édition de musique et des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique

Accord du 19 décembre 2018

[Non étendu, applicable au plus tard à la date de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SNE ;

CSDEM ;

SMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;

SUD Culture ;

SNAM CGT ;

UNSA Spectacle ;

SNM FO ;

FEC-FO ;

FCCS CFE CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE CGC ;

SNELD CGC ;

SNPEP FO ;

UFICT-LC ;

SNLE CFDT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de trois branches professionnelles ont pris l'initiative de composer une nouvelle architecture conventionnelle et professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent regrouper quatre conventions collectives nationales pour parvenir à une branche unifiée de «l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique».

Conscientes des conséquences inhérentes à un tel regroupement, désireux d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les organisations signataires conviennent de définir dans le présent accord le périmètre du regroupement des champs conventionnels en présence ainsi qu'une méthode permettant de faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

Article 1

Regroupement du champ d'application des conventions collectives nationales de l'édition de livres, de l'édition phonographique, des employés de l'édition de musique et des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et champ d'application de la convention collective issue du regroupement

Afin de disposer d'une branche professionnelle unique de «l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique», les partenaires sociaux décident de regrouper les conventions collectives nationales suivantes :

<i>Convention collective nationale de l'édition - IDCC 2121</i>
<i>Convention collective nationale de l'édition phonographique - IDCC 2770</i>
<i>Convention collective nationale des employés de l'édition de musique - IDCC 1194</i>
<i>Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique - IDCC 1016</i>

Les organisations précitées conviennent ainsi de la négociation d'une convention collective nationale commune à tous les salariés de la branche ainsi regroupée. Toutefois, des dispositions conventionnelles particulières au sens de l'article 4 du présent accord seront prévues dans des annexes spécifiques.

Le nouveau champ d'application de la convention collective nationale «de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique» concerne :

1

Les entreprises, maisons d'édition de livres qui ont leur siège en France et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des VRP statutaires.

Par maisons d'édition, on entend les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale est l'édition de livres répertoriée sous le code de la Nomenclature d'Activités Française 5811Z.

Cette définition comprend la phase éditoriale du produit «livre électronique», lorsqu'elle est identique à celle mise en œuvre 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).

2

Les entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour et leurs salariés.

Cette activité est répertoriée dans la Nomenclature d'Activités Française notamment sous le code 5920Z «Enregistrement sonore et édition musicale».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- *producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;*
- *et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;*
- *et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;*
- *étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.*

3

Les entreprises, maisons d'édition de musique et leurs salariés.

À la qualité d'éditeur d'une œuvre musicale la personne physique ou morale qui fabrique ou fait fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre, en assure la publication, la diffusion et l'exploitation, et assure le suivi et le versement à l'auteur des rémunérations générées par l'exploitation de l'œuvre.

Cette activité est répertoriée dans la Nomenclature d'Activités Française notamment sous le code 5920Z «Enregistrement sonore et édition musicale».

Le champ d'application géographique du présent accord est national et constitué de la France métropolitaine, ainsi que des territoires définis à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

Objectifs de la restructuration

Les branches de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique ont décidé de se rapprocher en raison notamment de la cohérence de cette nouvelle branche en termes de métiers.

Les parties en présence actent du périmètre de la nouvelle convention collective nationale de «l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique».

Article 3

Dispositions conventionnelles communes

Les partenaires sociaux conviennent de discuter prioritairement de thèmes à définir et d'aboutir à un texte commun dans un délai de 5 (cinq) ans à compter de la date d'effet du regroupement objet du présent accord.

Les dispositions de chacune des conventions collectives visées à l'article 1^{er} du présent accord continueront de s'appliquer dans leur champ d'application respectif jusqu'à la signature des nouveaux textes conventionnels comprenant les nouvelles dispositions communes ayant le même objet dans le périmètre issu du regroupement.

Les dispositions conventionnelles communes seront négociées entre les organisations syndicales patronales représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives telles qu'issues du champ conventionnel regroupé. Toutefois, jusqu'à la prochaine mesure de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, consécutivement au regroupement objet du présent accord, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant au regroupement. Néanmoins, pour la validité de l'accord d'harmonisation qui sera conclu, l'appréciation du taux d'audience des organisations représentatives signataires se fera au niveau du champ regroupé.

Article 4

Dispositions conventionnelles particulières

À compter de la signature de l'accord portant sur les dispositions conventionnelles communes visées à l'article 3, les parties s'entendent sur le fait que les dispositions particulières de chacune des conventions collectives citées à l'article 1^{er}, ayant un champ d'application professionnel spécifique, seront transposées, au sein d'annexes dédiées, dans le cadre des négociations de la nouvelle convention collective de «l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique».

Toutefois, les modifications nécessaires pour articuler ces annexes avec les dispositions conventionnelles communes visées à l'article 3 pourront faire l'objet de négociations.

Tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord) bénéficient des dispositions conventionnelles particulières dont ils relèvent.

Ainsi, ces salariés ne pourront prétendre bénéficier d'un avantage issu d'une disposition conventionnelle particulière dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Les dispositions conventionnelles particulières pourront être négociées, postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, par l'ensemble des organisations patronales représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs conventionnels regroupés mentionnés à l'article 1^{er} du présent accord.

Néanmoins, compte tenu de leur connaissance de la profession et afin d'assurer une légitimité des négociations au cours de la période transitoire, c'est-à-dire avant la mesure de la représentativité au sein du nouveau champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord, les parties s'entendent, d'ores et déjà, sur le fait de privilégier l'octroi de mandats de négocier les dispositions conventionnelles particulières aux organisations patronales représentatives et aux organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ conventionnel d'origine, à savoir :

- les organisations patronales et de salariés, représentatives dans l'édition de livres (IDCC 2121), pour les dispositions spécifiques à l'édition de livres,*
- les organisations patronales et de salariés, représentatives dans l'édition phonographique (IDCC 2770), pour les dispositions spécifiques à l'édition phonographique,*
- les organisations patronales et de salariés, représentatives dans l'édition de musique (IDCC 1194 et IDCC 1016), pour les dispositions spécifiques à l'édition de musique.*

Article 5

Méthodologie

Dans les 2 mois de la prise d'effet du présent accord, les parties décident :

- De définir préalablement la composition des instances de négociation*
- De définir les thématiques devant faire l'objet d'une convention commune*
- D'engager des discussions sur les dispositions communes*

Article 6

Sort des dispositions conventionnelles communes et particulières en l'absence d'accord au terme du délai de 5 (cinq) ans

À défaut de conclusion d'une convention collective nationale constituée de dispositions communes dans un délai de 5 (cinq) ans à compter de la date d'effet du regroupement des conventions collectives portant les IDCC 2121, IDCC 2770, IDCC 1194 et IDCC 1016, les stipulations de la convention collective nationale de la branche de l'édition

de livres (IDCC 2121) s'appliqueront à tous les salariés compris dans le champ d'application prévu à l'article 1^{er} du présent accord. Toutefois, les dispositions conventionnelles particulières propres à l'édition de livres, à l'édition phonographique et à l'édition de musique définies en tant que telles et clairement identifiées par les parties en présence, subsisteront à l'issue du délai de 5 (cinq) ans et feront l'objet d'annexes à la convention collective nationale de l'édition de livres.

Article 7

Dispositions finales

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris. Sa date de prise d'effet sera au plus tard à la date de son extension.

Il est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance sera la signature de l'accord constituant la nouvelle convention collective nationale unifiée de la branche de «l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique». En tout état de cause, le présent accord cessera de produire effet au terme d'un délai de 5 (cinq) ans à compter de sa date d'effet.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Toute organisation représentative dans le champ d'application précité, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail. L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, l'accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Arrêté de fusion du 9 avril 2019

portant fusion de champs conventionnels

(NOR : MTRT1910561A)

(JO, 19 avril 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	2642	Convention collective de la production audiovisuelle

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

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

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) Accord du 1^{er} juillet 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE ;
SNEP ;
SMA ;
CSDEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNLE CFDT ;
SNPEP FO ;
UFICT LC CGT ;
SNELD CFE CGC ;
UNSA spectacle et communication ;
SUD Culture Soudaires ;
FCCS CFE CGC ;
SNAM CGT ;
FASAP FO ;
FEC FO ;
SNM FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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 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.

Article 1

Mise en place de la CPPNI

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 pré-existants 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 2, l'article 17 de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et son annexe 2 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.

Article 2

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 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 :

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.

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».

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.

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.

Article 3

Missions

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

3-1

Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de conventions, d'accords, d'avenants et d'annexés, 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.

3-2

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.

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 (C. trav. art. L. 2232-9, II, 3Q). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

3-3

Missions d'interprétation et missions de conciliation

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 l'article 20 de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique et son annexe 2, 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 2 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 un 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 :

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.

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.

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 aimablement 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 quinze 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.

3-4

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 I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre 1^{er} 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.

Article 4

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

1^o) les organisations syndicales représentatives constituent librement la composition de leur délégation devant parti-

ciper 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

Article 5

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 6

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

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.

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.

Application de la CCN Edition aux CCN Edition phonographique, Musique édition (employés) et Musique édition (AM et cadres) et dispositions des anciennes CCN maintenues

Accord du 12 avril 2024

[Non étendu, applicable à compter du 20 avr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

CSDEM ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de l'édition de livres, de phonogrammes et de musique, Vu l'arrêté du 19 avril 2019 portant fusion des champs conventionnels,

Vu l'article L. 2261-33 du code du Travail fixant un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion pour remplacer les stipulations applicables avant ladite fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes,

Vu la Décision du Conseil Constitutionnel n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, en particulier son paragraphe 20 selon lequel (...) [les dispositions de l'article L. 2261-33] ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption, notamment dans l'accord de remplacement, de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes,

Considérant les conséquences de la crise pandémique ainsi que des injonctions légales applicables au secteur de l'édition phonographique sur l'agenda social au cours des cinq dernières années - en particulier des négociations obligatoires en vertu de la transposition de la directive Droit d'auteur (DAMUN) sur la garantie de rémunération minimale du streaming, sur le droit de résiliation des artistes-interprètes, et sur la transparence des revenus générés par l'exploitation des phonogrammes,

Décident du présent accord de remplacement qui acte :

- de l'application des stipulations conventionnelles de la convention collective nationale de l'édition (CCN E / IDCC 2121) aux entreprises et salariés appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCN EP/ IDCC 2770) ou les conventions collectives nationales de l'édition musicale (CCN EM / IDCC 1016 et 1194) avant la date du 20 avril 2024 (article 1^{er}) ;

- de l'application aux sous-champs de l'édition phonographique ou de l'édition musicale, pour une durée de 4 ans à compter du 20 avril 2024, de certaines stipulations issues desdites conventions (IDCC 2770, 1016, 1194), stipulations qui sont actuellement en cours de négociation dans la grande branche des éditions - prévoyance, classifications et minima rattachés - ou dans la perspective de leur inscription prochaine à l'ordre du jour de l'agenda social - paritarisme, congés, suspension du contrat de travail, rupture du contrat de travail - (articles 2 et 3) ;

- de l'application, à titre pérenne, dans une annexe dédiée, des stipulations spécifiques issues de la CCN-EP régissant les situations d'emploi des techniciens du spectacle et des artistes-interprètes (article 4), conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel mentionnée supra ;

Les partenaires sociaux décident que les différences de traitement entre salariés, telles qu'elles résultent des articles 2 et 3 du présent accord, sont justifiées par des critères objectifs. S'agissant du secteur de l'édition phonographique, le présent accord permet la prise en compte de la situation particulière des salariés et des entreprises concernées afin d'éviter un triple bouleversement :

- social : 50 % des salariés de l'édition phonographique sont des employés et agents de maîtrise, qui perdront des garanties conventionnelles en cas d'application du régime non cadre de la CCN de l'édition ;

- économique : inversement, certaines garanties applicables aux cadres dans la CCN de l'édition, conjuguée à l'application des accords nationaux interprofessionnels en vertu de l'adhésion du Snep au Medef, risquent de placer les éditeurs phonographiques dans une situation inéquitable ;

- administratif : à titre d'exemple, on ne peut demander aux entreprises d'appliquer les classifications de la CCN de l'édition au 20 avril, puis d'appliquer, quelques mois plus tard les classifications renégociées, le cas échéant, à l'issue des discussions en cours au sein de la grande branche.

S'agissant du secteur de l'édition musicale, le présent accord permet la prise en compte de la situation particulière des salariés et des entreprises concernées afin d'éviter un double bouleversement :

- social : une part des salariés de l'édition musicale perdront des garanties conventionnelles en cas d'application de certaines stipulations de la CCN de l'édition ; employés et employeurs perdraient la possibilité de conclure des contrats prévoyant une durée de temps de travail en forfait jours, de nombreuses structures n'étant pas dimensionnées pour négocier des accords d'entreprise rapidement ;

- administratif : tout comme pour l'édition phonographique, on ne peut demander aux entreprises d'appliquer les classifications de la CCN de l'édition au 20 avril, puis d'appliquer, quelques mois plus tard les classifications renégociées, le cas échéant, à l'issue des discussions en cours au sein de la grande branche.

Article 1

Corpus conventionnel commun

Les entreprises et les salariés de l'édition de livres, de phonogrammes et de musique, appliquent les stipulations conventionnelles de la CCN de l'édition à compter du 20 avril 2024, date d'échéance du délai de cinq ans courant depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté de fusion des champs conventionnels 2121, 2770, 1014 et 1194, sous réserve des stipulations inscrites aux articles 2 et 3 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs travaux de révision de la CCN de l'édition au-delà du 20 avril 2024.

À l'échéance prévue au deuxième alinéa de l'article 6, les stipulations prévues aux articles 2 et 3 qui n'auraient pas fait l'objet d'accords dédiés seront remplacées par les stipulations correspondantes de la CCN de l'édition, lorsqu'elles existent.

Article 2 **Stipulations applicables au secteur de l'édition phonographique**

Article 2.1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent article concerne les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCN EP) avant la date du 20 avril 2024. C'est-à-dire celles dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z «enregistrement sonore et édition musicale».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.

Le champ d'application géographique est constitué de la France métropolitaine, des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques.

Article 2.2 **Financement du paritarisme**

Le protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012, tel que modifié par avenant du 12 décembre 2019, ou tout avenant futur visant à adapter les modalités de répartition des sommes collectées à la représentativité des organisations concernées, sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2.1, pour la durée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6. C'est également le cas de la Convention conclue entre AGEPRO (Audiens) et l'Association paritaire de l'Edition phonographique (APEP) du 15 décembre 2019.

Article 2.3 **Stipulations relatives aux salariés permanents**

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2.1 appliquent les stipulations suivantes dans leurs relations contractuelles avec l'ensemble de leurs salariés, y compris leurs salariés embauchés à compter du 20 avril 2024, pour une durée déterminée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6.

Il s'agit :

- Des stipulations concernant l'ancienneté et la prime d'ancienneté (anciennement Annexe 1 «salariés permanents» - titre I «Engagement» - article 5 «ancienneté dans l'entreprise», article 8 «Prime d'ancienneté» et 2 de la sous annexe 1 à l'annexe 1 relatif au barème de la prime d'ancienneté, modifié par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires, transcrites dans l'article 2.3.1 ci-dessous).
- Des stipulations concernant les congés particuliers dès lors qu'ils sont plus favorables que les dispositions légales (anciennement Annexe 1 «salariés permanents» - titre II «Congés et suspension du contrat de travail» - article 12 «Congés particuliers» transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).
- Des stipulations concernant la maladie et l'accident du travail (anciennement Annexe 1 «salariés permanents» - titre II «Congés et suspension du contrat de travail» - article 13 «Maladie et accident du travail» transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).
- D'une partie des stipulations concernant la maternité - relatives à l'allègement de l'horaire normal de travail (anciennement Annexe 1 «salariés permanents» - titre II «Congés et suspension du contrat de travail» - article 14 «Maternité» transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).
- Des stipulations concernant le congé pour soigner un enfant malade (anciennement Annexe 1 «salariés perma-

nents» - titre II «Congés et suspension du contrat de travail» - article 16.2 «Congé pour soigner un enfant malade» transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).

- Des stipulations concernant le préavis et les indemnités de licenciement (anciennement Annexe 1 «salariés permanents» - titre III «Rupture du contrat de travail» - article 18 «Indemnité de licenciement» transcrites dans l'article 2.3.3 ci-dessous).

- Des stipulations concernant la Retraite (anciennement Annexe 1 «salariés permanents» - titre III «Rupture du contrat de travail» - article 19 «départ volontaire à la retraite» et article 20 «Mise à la retraite» transcrites dans l'article 2.3.3 ci-dessous).

- Des stipulations relatives aux salaires minima (anciennement au 1 de la sous-annexe 1 à l'annexe 1, modifiées par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires) et classifications des salariés permanents (anciennement sous-annexe 2 à l'annexe 1) mentionnées à l'article 2.3.4 ci-dessous.

- Des stipulations relatives au régime de prévoyance des salariés permanents (anciennement sous-annexe 3 de l'annexe 1,) mentionnées à l'article 2.3.5 ci-dessous.

Article 2.3.1 **Ancienneté et Prime d'ancienneté**

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 15 et 14.3 des clauses générales et de l'article 3 des Annexes I et II de la CCN de l'édition.

a) Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des stipulations conventionnelles, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat. Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

b) Prime d'ancienneté

Les salariés permanents des niveaux I à V inclus perçoivent une prime d'ancienneté mensuelle calculée sur la base du barème ci-après⁽¹⁾

¹ Modifié par l'accord NAO du 19 décembre 2022 - étendu le 3 avril 2023

, relative aux salaires minima mentionnés à l'article 2.3.4, et correspondant à leur qualification. Cette prime doit être distinguée parmi les éléments constitutifs du salaire réel et s'ajouter à ceux-ci.

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1076,19 €
II	1182,76 €
III	1294,35 €
IV	1414,75 €
V	1668,72 €

Le mode de calcul du montant mensuel brut de la prime d'ancienneté est le suivant : base du barème multiplié par le taux de l'ancienneté.

Le taux applicable est de :

- 3 % à partir de trois années d'ancienneté ;

- à partir de la quatrième année d'ancienneté, ce taux sera majoré de 1 % par année supplémentaire, plafonné à 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Les taux de majoration éventuellement appliqués aux salaires minima dans le cadre de la négociation annuelle de branche s'appliqueront à l'identique à la prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté acquis par les salariés en place à la date de signature de la Convention collective, sera garanti en valeur absolue, à durée de travail équivalente.

Article 2.3.2 **Congés et suspension du contrat de travail**

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu

et place des articles 17 et 18 des clauses générales, des articles 8, 13 et 14 de l'annexe I, du 2^e alinéa de l'article 9 de l'annexe I, des articles 10, 16 et 17 de l'annexe II et du 2^e alinéa de l'article 12 de l'annexe II de la CCN de l'édition.

a) Congés exceptionnels

Les salariés permanents auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous (évalués en jours ouvrables) :

- mariage ou PACS du salarié : 1 semaine ;*
- mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour ;*
- décès du conjoint : 5 jours ;*
- décès du grand-parent ou du petit-enfant : 1 jour ;*
- déménagement : 1 jour.*

Les congés pour événements familiaux autres ceux prévus au présent article (notamment, naissance ou adoption d'un enfant, décès d'un enfant, décès du père ou de la mère, décès du frère ou de la sœur, décès d'un beau-parent, annonce de la survenue, chez un enfant, d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer, sont accordés conformément aux dispositions légales (L. 3142-1 à L. 3142-5).

Ces congés doivent être augmentés du temps de voyage éventuellement nécessaire à l'intéressé pour participer à l'événement de famille considéré lorsque celui-ci excède un temps de voyage aller-retour de huit cent kilomètres ou plus ; la durée de l'absence du salarié pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Le salarié doit fournir la justification de l'événement invoqué portant notamment mention du lieu de l'événement considéré.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités. Toutefois, lorsque le décès survient au cours d'une période de congés payés, la durée du congé exceptionnel correspondant à chaque cas s'ajoute à la durée du congé.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

b) Congé supplémentaire d'ancienneté

À la durée des congés payés, s'ajoute un congé d'ancienneté égal à un jour après cinq ans d'ancienneté, deux jours après dix ans d'ancienneté et quatre jours au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

c) Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux jours fériés, demeurent applicables.

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai bénéficient d'une majoration compensatrice de 50 % s'ajoutant aux autres majorations légales ou conventionnelles éventuelles, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Le travail du 1^{er} mai entraîne une majoration compensatrice de 100 %.

d) Maladie et accident du travail

Indemnisation des absences pour maladie ou accident du travail

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures ouvrables suivant la délivrance de l'arrêt de travail, le cachet de la poste faisant foi, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'espace économique européen. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de ces dispositions est réduite à trois mois.

Montant et durée de l'indemnisation

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de la première à la quatrième année incluse : deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif ;*
- de la cinquième à la dixième année incluse : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;*
- de la onzième à la quinzième année incluse : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;*
- au-delà de la quinzième année : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif.*

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de deux mois à plein tarif et de deux mois à demi-tarif. En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux, les régimes privés financés exclusivement par les salariés n'entrant pas dans ce champ.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paye. Les employeurs qui choisiront de ne pas pratiquer la subrogation offriront la possibilité aux salariés qui en font expressément la demande de bénéficier d'une avance sur les indemnités journalières de sécurité sociale dans le cas où le versement de ces indemnités journalières ne serait pas intervenu au moment du prélèvement de la retenue correspondante en paie.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Modalités de prise en compte de l'ancienneté

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

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Reprise temporaire par le salarié du travail à temps partiel au cours de la période d'indemnisation à plein tarif

Lorsque, au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur, la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le salarié, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante.

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'établissement ou partie d'établissement.

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent, la notification du licenciement dans le cadre de la procédure visée aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail, R. 233-11 à 13 et L. 1233-38 sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes

d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par l'article L. 1226-7 du Code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 1226-14 du Code du travail dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application des articles L. 1226-10 à 12 et R. 1226-9 du Code du travail.

L'employeur qui aura engagé une procédure de rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues au b) de l'article 2.3.3 du présent accord (indemnités de licenciement), le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans des conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

e) Maternité : diminution de l'horaire normal de travail.

Les salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail de trente minutes par jour à compter du début du troisième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité, sans que cet allègement d'horaire ne donne lieu à diminution de la rémunération. Les modalités de cet allègement d'horaire sont déterminées en commun avec le chef d'entreprise.

L'employeur déterminera les modalités d'application des dispositions visées à l'alinéa précédent du présent article pour les salariées au forfait jours en application de l'article L. 3121-45 du code du travail afin de prendre en compte les conditions spécifiques liées à la nature de leurs fonctions et d'aménager leur charge de travail en conséquence.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

f) Congés pour soigner un enfant malade

Enfant de moins de 12 ans

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade de moins de douze ans. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront selon leur choix :

- soit la moitié de leur rémunération pendant au maximum quatre jours ouvrés par année civile ;*
- soit leur rémunération en totalité pendant deux jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du parent.*

Article 2.3.3 **Rupture du contrat de travail**

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 25 et 26 des clauses générales, des articles 10, 11 et 12 de l'annexe I et des articles 13, 14 et 15 de l'annexe II de la CCN de l'édition.

a) Préavis

Durée du préavis

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- 1 mois pour les employés ;*
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;*
- 3 mois pour les cadres.*

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à deux mois après deux ans de présence continue.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après avoir avisé son employeur cinq jours ouvrés auparavant pour

les employés et dix jours ouvrés auparavant pour les agents de maîtrise et les cadres, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Temps pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et l'équivalent de six jours pour les salariés en forfait jours. Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire.

Si le salarié n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures ou de ces jours, il percevra à son départ une indemnité correspondant aux temps inutilisés si ces temps n'ont pas été bloqués, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, le temps pour recherche d'emploi se répartit sur les journées de travail à raison de deux heures par jour ou quatre heures tous les deux jours, fixées alternativement au gré de l'intéressé et au gré de l'employeur pour les salariés en décompte horaire. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, ce temps pour recherche d'emploi se répartit par journée ou demi-journée fixée alternativement au gré de l'intéressé et de l'employeur.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

b) Indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié sans avoir commis de faute grave une indemnité distincte du préavis.

La base de calcul de cette indemnité de licenciement est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté inclus : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 7 ans d'ancienneté inclus : 2/5^{ème} de mois ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5^{ème} de mois par année d'ancienneté.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de cinquante-cinq ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à quatre mois.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à deux mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa ci-dessus sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à six mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents de la présente disposition ne peut pas dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 du présent accord.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé.

Sous réserve de l'article R. 1234-4 du code du travail, l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Cette indemnité est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

c) Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ne constitue pas une démission.

Préavis : Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis, prévu, pour l'emploi du salarié concerné, aux premiers alinéas du présent a) («durée du préavis») :

Indemnisation : Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 mois de salaire ou ;
- 4 mois de salaire lorsque le salarié a 20 ans révolus de présence dans l'entreprise ou ;
- 5 mois de salaire lorsque le salarié a 40 ans révolus de présence dans l'entreprise.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2.3.1 du présent accord.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

d) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 1237-5 du code du travail, ne constitue pas un licenciement.

Préavis : Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de préavis égal à 3 mois.

Indemnisation : Sous réserve de l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié qui partira en retraite, de l'initiative de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 1237-5 du code du travail, recevra une indemnité de départ en retraite au moins égale à trois mois de salaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2.3.1 du présent accord. L'indemnité de mise à la retraite d'un salarié dans les conditions prévues au présent article sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

Article 2.3.4 **Minima et Classifications**

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux aux fins de procéder à une révision des classifications et salaires minima applicables à l'ensemble des salariés permanents de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les minima et classifications issus de la convention collective de l'édition phonographique (IDCC 2770) s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 2.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de classifications harmonisé dans le grand champ des Editions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée deuxième alinéa de l'article 6.

S'appliquent ainsi les stipulations inscrites :

- au 1 la sous-annexe 1 à l'annexe 1 de la CCN EP relatif aux salaires minima, telle que modifiée par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires ;
- à la sous-annexe 2 à l'annexe 1 de la CCN EP, relative aux classifications ;

Ces stipulations s'appliquent en lieu et place des articles 1 à 3 des Annexes 1 et 2 de la CCN de l'édition.

Article 2.3.5 **Prévoyance**

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique aux fins de procéder à une révision des garanties minimales de prévoyance applicables à l'ensemble de leurs salariés permanents et à la recommandation d'un organisme assureur par appel d'offre, effectifs avant le 1^{er} janvier 2025, le régime de prévoyance issu de la convention de l'édition phonographique (IDCC 2770) s'applique à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 2.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de prévoyance harmonisé dans le grand champ des Editions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, s'appliquent ainsi les stipulations relatives à la prévoyance, inscrites à la sous-annexe 3 à l'annexe 1 de la convention collective de l'édition phonographique, en lieu et place de l'article 27 des clauses générales et de l'Annexe 3 de la CCN de l'édition.

Tableau de correspondance de l'article 2

<i>Présent accord</i>	<i>Stipulations de la CCN EP (IDCC 2770) reprises dans le présent accord</i>	<i>... En lieu et place des stipulations de la CCN de l'édition (IDCC 2121)</i>
<i>Paritarisme (art. 2.2)</i>	- Article 12.5 des Dispositions communes : Prise en charge du temps de représentation - Protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012 tel que modifié par avenant du 12 décembre 2019.	<i>Stipulation inexistante</i>
<i>Ancienneté (art. 2.3.1)</i>	- Article 5 de l'Annexe I : Ancienneté dans l'entreprise	- Article 15 des clauses générales
<i>Prime d'ancienneté (art. 2.3.1)</i>	- Article 8 de l'Annexe I : Prime d'ancienneté - Sous-annexe n° 1 à l'Annexe I-2 - Prime d'ancienneté (tableau relatif au barème de base de la prime d'ancienneté)	- Article 14.3o des clauses générales - Articles 3 de l'annexe I (employés), et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
<i>Congés particuliers (art. 2.3.2)</i>	- Article 12 de l'Annexe I : Congés particuliers	- Article 24 des clauses générales
	- Article 12.1 de l'Annexe I : Congés exceptionnels	- Articles 14 de l'annexe I (employés) et 17 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
	- Article 12.2 de l'Annexe I : Congés supplémentaires d'ancienneté	- Article 13 de l'annexe I (employés) et 16 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
	- Article 12.3 de l'Annexe I : Jours fériés	- Article 17 des clauses générales
<i>Maladie et Accident du travail (art. 2.3.2)</i>	- Article 13 de l'Annexe I : Maladie et accident du travail	- Article 18 des clauses générales - article 8 de l'annexe (employés) et à l'article 10 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
<i>Maternité : diminution de l'horaire normal de travail (art. 2.3.2)</i>	- Alinéas 2 à 4 de l'article 14 de l'Annexe I	- Alinéa 2 des Articles 9 de l'annexe I (employés) et 12 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
<i>Congés enfant malade (art. 2.3.2)</i>	- Article 16.2.1 de l'Annexe I : enfant de moins de 12 ans	<i>Disposition inexistante</i>
<i>Durée du préavis et Indemnités de licenciement (art. 2.3.3)</i>	- Article 17 de l'Annexe I : Préavis Article 18 de l'Annexe I : Indemnité de licenciement	- Article 25 des clauses générales - Articles 10 de l'annexe I (employés) et 13 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
<i>Départ volontaire à la retraite (art. 2.3.3)</i>	- Article 19 de l'Annexe I	- Article 26 des clauses générales - Articles 11 et 12 de l'annexe I (employés) et 14 et 15 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
<i>Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de plus de 70 ans (art. 2.3.3)</i>	- Article 20 de l'Annexe I	- Article 26 des clauses générales - Articles 11 de l'annexe I (employés) et 14 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
<i>Salaires minima et classifications (article 2.3.4)</i>	- 1 de la sous Annexe n° 1 à l'Annexe I - Sous-annexe n° 2 à l'annexe I (lexique, méthode de lecture et grille par niveau de classification, fiches de description des postes-repères par niveau de classification)	- Articles 1 à 3 des Annexes I et II
<i>Prévoyance des salariés permanents (art. 2.3.5)</i>	- Article 21.2 de l'Annexe I : Prévoyance	- Article 27 des clauses générales
	- Sous-annexe n° 3 à l'Annexe I.	- Annexe III.

Article 3 **Mesures applicables au secteur de l'édition musicale**

Article 3.1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent article concerne les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer les conventions collectives nationales de l'édition de musique (IDCC 1016 et IDCC 1194 dits respectivement CCN EMI et CCN EMII) avant la date du 20 avril 2024.

La convention 1016 règle les rapports entre employeurs, d'une part, cadres et agents de maîtrise, d'autre part, des maisons d'édition de musique établies sur le territoire de la France métropolitaine. Dans cette convention le terme «cadre» désigne aussi bien les cadres que les agents de maîtrise, tels que définis au tableau de classification (annexe I).

La convention 1194 règle les rapports entre employeurs et employés des maisons d'édition de musique graphique établies sur le territoire de la France métropolitaine.

Ces deux conventions sont désignées ci-après «CCN EM» lorsque les articles sont identiques entre les deux conventions : une rédaction commune est appliquée en remplaçant «employés» ou «agents de maîtrise et cadres» par «employés, agents de maîtrise et cadres».

Article 3.2 **Stipulations relatives aux salariés permanents**

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 3.1 appliquent les stipulations suivantes dans leurs relations contractuelles avec l'ensemble de leurs salariés, y compris leurs salariés embauchés à compter du 20 avril 2024, pour une durée déterminée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6.

Il s'agit :

- Des stipulations concernant le 13^e mois (anciennement CCN EMI, art. 8 et CCN EMII, art. 8 transcrites dans l'article 3.2.1 ci-dessous) ;
- Des stipulations concernant la prime d'ancienneté (anciennement CCN EMI, art. 10 et CCN EMII, art. 9 transcrites dans l'article 3.2.2 ci-dessous) ;
- Des stipulations concernant les indemnités de retraite (anciennement CCN EMI, art. 17 complété par avenant n° 15 du 9 décembre 1994 étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995 et CCN EMII, art. 14 complété par avenant n° 28 du 9 décembre 94 étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995 transcrites dans l'article 3.2.3 ci-dessous) ;
- Des stipulations concernant les indemnités de licenciement (anciennement CCN EMI, art. 19 et CCN EMII, art. 16 transcrites dans l'article 3.2.4 ci-dessous)
- D'une partie des stipulations concernant la maladie et l'accident du travail, relatives à l'indemnisation (anciennement CCN EMI, art. 16 et CCN EMII, art. 13 transcrites dans l'article 3.2.5 ci-dessous)
- Des stipulations relatives aux minima et classifications des salariés permanents (anciennement CCN EMI, avenant n° 33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5 avril 2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012 avenant n° 27 du 30 octobre 2006 étendu par arrêté du 27 juin 2007, JO 5 juillet 2007, applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) et CCN EMII, avenant n°46 du 26 septembre 2011, étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5 avril 2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012, avenant n° 40 du 30 octobre 2006 étendu par arrêté du 27 juin 2007, JO 5 juillet 2007, applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents)) transcrites dans l'article 3.2.6 ci-dessous
- De la convention de forfait jours de l'article 6 de l'accord du 15 octobre 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans l'édition musicale transcrites dans l'article 3.2.7 ci-dessous

Article 3.2.1 **13^{ème} mois**

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en l'absence de dispositions liées au 13^{ème} mois dans la CCN de l'édition.

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

Article 3.2.2

Prime d'ancienneté

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place des articles 15 et 14.3 des clauses générales et de l'article 3 des Annexes I et II de la CCN de l'édition. Les employés, agents de maîtrise et cadres relevant des CCN EM et de leurs tableaux de classifications, mentionnés à l'article 3.2.6, reçoivent, selon leur ancienneté dans l'entreprise, une majoration égale à 3 p. 100 après trois années de présence, augmentée de 1 p. 100 par année de présence supplémentaire avec un maximum de 18 p. 100. Cette majoration est calculée sur le salaire minimum, mentionné à l'article 3.2.6 et correspondant à la classification de l'intéressé.

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise ou une filiale de celle-ci ayant une activité similaire.

Sont toutefois considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les congés annuels, les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou les congés rémunérés résultant d'un accord entre l'employeur et le salarié ;
- les congés de formation professionnelle continue, en application des dispositions légales ;
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif comptant pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3.2.3

Départ en retraite

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 26 des clauses générales et des articles 11 et 12 de l'annexe I «Employés» et 14 et 15 de l'annexe II «Agents de maîtrise, techniciens et cadres» de la CCN de l'édition.

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

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail en vertu de la disposition qui précède, elle doit en prévenir l'autre au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, en observant le délai-congé prévu à l'article 11 de la CCN EMI et l'article 18 de la CCN EMII (Le délai-congé réciproque est d'un mois pour les employés ayant jusqu'à deux années d'ancienneté, de deux mois pour les autres employés et de trois mois pour les cadres) et les règles légales.

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

Ancienneté (1)	Employés	AM et Cadres
Après 5 ans (2)	1 mois	2 mois
Après 10 ans	2,5 mois	4 mois
Après 15 ans	3,5 mois	5 mois
Après 20 ans	5 mois	6 mois
Après 25 ans	5,5 mois	7 mois
Après 30 ans	6,5 mois	8 mois
Après 35 ans	7 mois	9 mois
Après 40 ans	8 mois	10 mois
Après 45 ans	10 mois	12 mois
Après 50 ans	12 mois	15 mois
(1) Si un employé est promu AM ou cadre, prise en compte du temps total passé dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté. (2) Sous réserve des dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables en cas de mise à la retraite si l'ancienneté est < 5 ans		

La base de calcul de l'allocation de fin de carrière est la rémunération moyenne des 12 ou 3 derniers mois pré-

cédant le début du délai-congé, selon la solution la plus favorable pour le salarié (commissions, primes, avantages en nature et gratifications contractuelles prises en compte prorata temporis).

Article 3.2.4 Licenciement

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 25 des clauses générales et des articles 10 de l'annexe I «Employés» et 13 de l'annexe II «Agents de maîtrise, techniciens et cadres» de la CCN de l'édition.

1/ Pour les employés :

En plus du délai-congé et du paiement des congés annuels, il est alloué aux employés licenciés une indemnité de licenciement fixée comme suit :

- après deux années d'ancienneté dans l'entreprise : un mois de salaire ;
- de la troisième à la quatorzième année d'ancienneté dans l'entreprise : un tiers de mois de salaire par année complète d'ancienneté ;
- à partir de la quinzième année d'ancienneté dans l'entreprise : un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté.

L'indemnité ne peut dépasser au total quinze mois de salaire.

L'indemnité de licenciement sera basée sur la moyenne de la rémunération totale perçue par l'employé soit au cours des douze mois, soit au cours des trois mois précédant le début du délai-congé, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle, ramenées à leur quote-part, entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde du salarié, reconnue par le salarié ou jugée.

2/ Pour les agents de maîtrise et cadres :

En plus du délai-congé et du paiement des congés annuels, il est alloué aux cadres licenciés une indemnité de licenciement fixée comme suit :

- de la première à la dixième année d'ancienneté dans l'entreprise : un mois de salaire par année complète d'ancienneté ;
- à partir de la onzième année d'ancienneté dans l'entreprise : un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté.

L'indemnité ne peut dépasser au total dix-huit mois de salaire.

L'indemnité de licenciement sera basée sur la moyenne de la rémunération totale perçue par le cadre, soit au cours des douze mois précédant le début du délai-congé, soit au cours des trois derniers mois précédant le début du délai-congé, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle, ramenés à leur quote-part, entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde du cadre, reconnue ou jugée.

3/ Indemnités :

Catégorie	Ancienneté	Indemnité
Employé	Après 2 ans	1 mois de salaire
	De 3 à 14 ans	+ 1/3 mois par année complète d'ancienneté de la 3 ^e à la 14 ^e année
	15 ans	+ 1/2 mois par année à partir de la 15 ^e année. Maximum : 15 mois de salaire
AM et cadre	Jusqu'à 10 ans	1 mois de salaire par année complète d'ancienneté de la 1 ^{re} à la 10 ^e année
	Au-delà de 10 ans	+ 1/2 mois de salaire par année à partir de la 11 ^e année. Maximum : 18 mois de salaire

Article 3.2.5 Maladie et arrêt de travail

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 18 des clauses générales, de l'article 8 de l'annexe I «Employés» et de l'article 10 de l'annexe II

«Agents de maîtrise, techniciens et cadres» de la CCN de l'édition.

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

1/ Pour les employés :

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

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

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

2/ Pour les agents de maîtrise et cadres :

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

3/ Indemnisation :

(par année civile pour les employés, sur 12 mois consécutifs pour les AM et cadres).

Catégorie	Ancienneté		Maintien du salaire - IJSS et RP
	AT	Maladie (1)	
Employé	Néant	1 an de présence	3 premiers mois (2)
AM et cadre	Néant	6 mois	5 mois maximum (2)

(1) Ou accident du trajet pour les employés.
(2) Dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté

Article 3.2.6 **Minima et Classifications**

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux aux fins de procéder à une révision des classifications et salaires minima applicables à l'ensemble des salariés permanents de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les minima et classifications issus des conventions collectives de l'édition de musique (IDCC 1016/ 1194) s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 3.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de classifications harmonisé dans le grand champ des Éditions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6.

S'appliquent ainsi les stipulations inscrites :

- à la CCN EMI, avenant n° 33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5 avril 2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012,
- à la CCN EMI, avenant n° 27 du 30 octobre 2006 étendu par arrêté du 27 juin 2007, JO 5 juillet 2007, applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) et,
- à la CCN EMII, avenant n° 46 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5 avril 2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012,
- à la CCN EMII, avenant n° 40 du 30 octobre 2006 étendu par arrêté du 27 juin 2007, JO 5 juillet 2007, applicable à compter du 1^{er} janvier 2007

Ces stipulations s'appliquent en lieu et place des articles 1 à 3 des Annexes 1 et 2 de la CCN de l'édition.

Article 3.2.7 **Convention de forfait jours**

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2 en l'absence de dispositions conventionnelles afférentes dans la CCN de l'édition.

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

Les personnels auxquels une convention de forfait est applicable, ne doivent travailler plus de 217 jours par an. La période de référence est de 12 mois à dater de l'entrée en vigueur du présent accord.

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

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

Tableau de correspondance de l'article 3

Présent accord	Stipulations des CCN EM (I = IDCC 1016 /II = 1194)) reprises dans le présent accord	... En lieu et place des stipulations de la CCNE (2121)
13 ^{ème} mois (art. 3.2.1)	CCN EMI, art. 8 et CCN EMII, art. 8	Stipulation inexistante
Prime d'ancienneté (art. 3.2.2)	CCN EMI, art. 10 et CCN EMII, art. 9	- Article 14.3o des clauses générales - Articles 3 de l'annexe I (employés), et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Départ volontaire à la retraite (art. 3.2.3)	CCN EMI, art. 17 complété par avenant n° 15 du 9 décembre 1994 étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995 et CCN EMII, art. 14 complété par avenant n° 28 du 9 décembre 1994 étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 95	- Article 26 des clauses générales - Articles 11 et 12 de l'annexe I «Employés» et 14 et 15 de l'annexe II «Agents de maîtrise, techniciens et cadres»
Indemnités de licenciement (art. 3.2.4)	CCN EMI, art. 19 et CCN EMII, art. 16	- Article 25 des clauses générales - Articles 10 de l'annexe I «Employés» et 13 de l'annexe II «Agents de maîtrise, techniciens et cadres»
Maladie et Accident du travail (art. 3.2.5)	CCN EMI, art. 16 et CCN EMII, art. 13	- Article 18 des clauses générales - article 8 de l'annexe I «Employés» et à l'article 10 de l'annexe II «Agents de maîtrise, techniciens et cadres».
Minima et classifications (article 3.2.6)	- CCN EMI, avenant n° 33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5 avril 2012, applicable au 1 ^{er} novembre 2011 et au 1 ^{er} janvier 2012, - CCN EMI, avenant n° 27 du 30 octobre 2006 étendu par arrêté du 27 juin 2007, JO 5 juillet 2007, applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) - CCN EMII, avenant n° 46 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5 avril 2012, applicable au 1 ^{er} novembre 2011 et au 1 ^{er} janvier 2012, - CCN EMII, avenant n° 40 du 30 octobre 2006 étendu par arrêté du 27 juin 2007, JO 5 juillet 2007, applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2007	- Articles 1 à 3 des Annexes I et II
Convention forfait jour (article 3.2.7)	Article 6 de l'Accord du 15 octobre 1999	- Disposition inexistante

Article 4

Création d'une Annexe spécifique applicable, d'une part, aux techniciens du spectacle, et d'autre part, aux artistes-interprètes, engagés pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux

Il est créé une Annexe IX à la CCN de l'édition (IDCC 2121) intitulée «stipulations spécifiques applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes, engagés pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux».

Cette Annexe regroupe les stipulations spécifiques régissant la situation des techniciens du spectacle et artistes interprètes, issues de l'article 19 des dispositions communes, des annexes n° 2 et n° 3 du 30 juin 2008 issues de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Cette Annexe comporte les Chapitres suivants :

- **Chapitres 1 - Recours au CDD d'usage**

Ce chapitre reprend intégralement le texte de l'article 19 des dispositions communes de la convention collective nationale de l'Édition Phonographique.

- **Chapitre 2 - Stipulations spécifiques applicables aux techniciens du spectacle**

Ce chapitre reprend intégralement le texte de l'annexe n° 2 de la convention collective nationale de l'Édition Phonographique, mise à jour des montants de minima inscrits dans l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires.

- **Chapitre 3 - Stipulations spécifiques applicables aux artistes-interprètes**

Ce chapitre reprend intégralement les stipulations de l'annexe n° 3 de la convention collective nationale de l'Édition Phonographique, telle que modifiée par l'accord du 28 juin 2023 «portant révision du titre III de l'annexe n° 3», et mise à jour des montants de minima inscrits dans l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires.

Sont également reprises dans ce chapitre les stipulations de l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles tel que modifié par l'avenant n° 10 du 20 décembre 2023 à l'exception, d'une part, des termes «1^{er} juillet 2024» figurant à l'alinéa 1^{er} de son article unique qui sont remplacés par les termes «1^{er} janvier 2025» et, d'autre part, des termes «six mois» figurant à l'alinéa 2 de ce même article unique qui sont remplacés par les termes «un an».

Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Stipulations finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par exception, l'ensemble des stipulations inscrites aux articles 2 et 3 s'appliquent pour une durée de 4 ans à compter du 20 avril 2024.

Toujours par exception, au sein de l'article 4, les seules stipulations issues de l'accord du 28 juin 2023 visé audit article s'appliquent pour une durée déterminée d'un an à compter du 20 avril 2024.

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

Les signataires en demandent l'extension par arrêté du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations relatives au présent accord entreront en vigueur à compter du 20 avril 2024.

Dispositions maintenues à titre transitoire des anciennes CCN de l'Édition phonographique et de Musique édition

Édition phonographique

Ancienne Sous-Annexe 1 - Salaires et primes

(Pour les modalités d'application des dispositions, v. Accord du 12 avril 2024)

1 - Salaires minima conventionnels applicables aux salaires permanents

(Pour les montants actualisés, se reporter à la rubrique «Salaires»)

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	16 000 €	1 280 €
II	16 492 €	1 319 €
III	18 107 €	1 449 €
IV	19 609 €	1 569 €
V	21 124 €	1 690 €

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
VI	23 719 €	1 898 €
VII	29 076 €	2 326 €
VIII	36 100 €	2 888 €
IX	44 677 €	3 574 €

2 - Prime d'ancienneté

(Pour les montants actualisés, se reporter à la rubrique «Salaires»)

Barème de base de la prime d'ancienneté

Niveaux classification convention collective	Base prime ancienneté
I	800
II	906
III	1 079
IV	1 222
V	1 461

Procès-verbal de désaccord du 16 décembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SNCOPVA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

FEC FO ;

FCCS CGC ;

FM CGC ;

FILPAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNAPS CGC ;

USNA CFTC.

Préambule

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du Code du Travail, une négociation annuelle s'est engagée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés.

Après une information générale de l'évolution économique au niveau de la branche, de son évolution et des prévisions annuelles, ainsi que les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, les Parties se sont rencontrées afin d'initier des discussions quant à l'évolution des salaires effectifs au niveau de la branche.

Les parties se sont alors rencontrées lors de deux réunions :

Réunions des 8 juin 2009 et 7 juillet 2009 au cours desquelles :

- ont été présentées les revendications des syndicats de salariés ;*
- ont été apportées les premières réponses des organisations patronales ;*

Le présent procès-verbal récapitule ainsi les propositions respectives des partenaires sociaux ainsi que les réponses apportées par les Organisations patronales.

1. Dernier état des revendications exprimées par les syndicats de salariés

L'un des syndicats de salariés propose d'augmenter les salaires de 1 % pour toutes les catégories (permanents, techniciens et artistes), même si il aurait souhaité un taux plus élevé, et pour en atténuer le coût, une date d'effet en deux temps est possible : 0,5 % au 1^{er} juillet 2009 et 0,5 % au 1^{er} janvier 2010. Concernant les artistes, la première échéance peut être retardée au 1^{er} janvier 2010 en une seule augmentation de 1 %.

Les autres syndicats de salariés rejoignent ce dernier sur la nécessité d'afficher une augmentation pour marquer le départ du processus NAO dans le secteur de l'édition phonographique.

Ils conviennent d'une augmentation en deux paliers mais sollicitaient un taux de 1,6 % à 2 %.

Toutefois, compte tenu des arguments avancés par les employeurs, ils s'alignent sur ladite proposition, pour une augmentation à 1 %, mais en prévoyant une clause de sauvegarde fin décembre 2009 car dans la conjoncture actuelle, il est difficile de prévoir le taux de l'inflation.

2. Rappel des positions adoptées par les Organisations professionnelles d'employeurs sur les différentes revendications

Les organisations professionnelles d'employeurs ont manifesté leur souhait que les salaires minimums ne soient pas augmentés qu'il s'agisse des permanents, des techniciens et des artistes-interprètes.

Dans le cadre des négociations annuelles pour 2009 sur les salaires, les Organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés n'ont pas trouvé d'accord sur l'ensemble des points évoqués, relevant de la négociation annuelle.

Dans ce contexte, il sera fait application des mesures suivantes :

3. Mesures unilatérales retenues concernant les salaires

Les organisations professionnelles d'employeurs décident que :

À compter du 1^{er} juillet 2009 et afin de tenir compte notamment de la revalorisation du SMIC tel que fixé par le décret n° 2009-800 du 24 juin 2009, les collaborateurs relevant des niveaux 1 et 2 verront leur salaire minimal conventionnel garanti, augmenté de la manière suivante :

- Salaire annuel minimal : 16.721,25 €

- Salaire mensuel minimal : 1.337,70 €

L'augmentation ainsi accordée aux niveaux 1 et 2 s'élève à 1,3 %.

Le barème de base de la prime d'ancienneté des catégories 1 et 2 se verra ainsi augmenté corrélativement de 1,3 %, soit :

- Pour le niveau 1 : 810,40

- Pour le niveau 2 : 917,78

Les grilles des salaires minima et des primes d'ancienneté qui intègrent ces relèvements sont jointes en annexe.

4. Dépôt légal

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs dans les mêmes conditions que celles prévues pour le dépôt des accords collectifs aux articles L. 2231-6 et de D. 2231-2 du Code du Travail, auprès des services du Ministère chargé du travail.

Un exemplaire sera déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'homme du lieu de sa signature.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Annexe - Grilles des salaires minima et des primes d'ancienneté

- 1) Salaires minima conventionnels applicables aux salaires permanents

	<i>Annuel</i>	<i>Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)</i>
<i>I</i>	16 721,25 €	1 337,70 €
<i>II</i>	16 721,25 €	1 337,70 €
<i>III</i>	18 107 €	1 449 €
<i>IV</i>	19 609 €	1 569 €
<i>V</i>	21 124 €	1 690 €
<i>VI</i>	23 719 €	1 898 €
<i>VII</i>	29 076 €	2 326 €
<i>VIII</i>	36 100 €	2 888 €
<i>IX</i>	44 677 €	3 574 €

2)

Prime d'ancienneté

Barème de base de la prime d'ancienneté

<i>Niveaux classification convention collective</i>	<i>Base prime ancienneté (en €)</i>
<i>I</i>	810,40
<i>II</i>	917,78
<i>III</i>	1 079
<i>IV</i>	1 222
<i>V</i>	1 461

Ancienne Sous-Annexe 2 - Classification

(Pour les modalités d'application des dispositions, v. Accord du 12 avril 2024)

1 - Classifications lexique

Classification

Système de classement des métiers, des emplois ou des niveaux de qualification défini par convention au niveau d'une branche professionnelle ou une entreprise.

La classification a pour objet d'identifier une hiérarchie professionnelle dans un milieu de travail.

Contrôle de conformité

Évaluation d'un travail à une étape donnée au regard des instructions, directives ou orientations. Le contrôle de conformité peut être assumé par le salarié qui est directement en charge du travail confié et/ou dévolu à sa hiérarchie. Lorsque le contrôle de conformité figure parmi les critères retenus à la charge du salarié, il s'agit bien d'un autocontrôle.

Compétence

Notion qui s'analyse de la performance du salarié dans un contexte donné (poste de travail) et dans une logique d'organisation.

Elle se définit comme la somme des aptitudes révélées par le salarié dans son environnement de travail et s'apprécie du comportement du salarié dans sa fonction.

Critère classant

Caractéristique permettant d'évaluer le degré de compétence, de technicité ou toute autre qualité par lesquelles l'emploi est normalement occupé. L'identification de ces critères ne peut être obtenue qu'après avoir défini le contenu des fonctions de l'emploi dont il s'agit ; la finalité des critères discriminants étant de permettre un classement relatif des emplois dans la grille des classifications.

Directive

Suite d'indications en forme de cadrage général, impliquant le respect de certaines normes ou procédures.

La directive laisse une certaine marge d'autonomie dans la définition des moyens.

Emploi

Ensemble des activités, responsabilités et missions exercées par le salarié dans son cadre professionnel.

Instruction

Suite d'indications impératives et précises en vue de la réalisation d'un travail ou d'une mission.

Une instruction ne laisse qu'une très faible marge d'appréciation.

Métier

Ensemble des activités, missions et responsabilités liées entre elles par une même technicité, une même finalité économique ou de production.

Mission

Ensemble des objectifs fixés à un salarié par délégation dans le cadre d'une activité qui peut être variable en durée, en complexité, voire s'exercer en dehors des structures courantes de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Orientations

Définition d'objectifs à atteindre sans que ne soit évoqué aucun des moyens permettant d'y parvenir.

Poste de travail

Identifie le ou les lieux de travail et les moyens mis à la disposition du salarié dans le cadre de son emploi.

Qualification

Relève de la formation personnelle du salarié et de ses acquis professionnels.

Elle se définit comme la somme des connaissances acquises à partir de la formation initiale ou continue et de l'exercice d'une ou plusieurs fonctions.

La qualification est attachée intrinsèquement à la personne du salarié.

Responsabilité fonctionnelle

Ensemble des obligations impliquées par l'emploi occupé et les fonctions qui s'y rattachent.

Responsabilité hiérarchique

Ensemble des missions de contrôle d'encadrement, de formation et d'animation, qu'un salarié doit assumer sur d'autres salariés dans le cadre des responsabilités qui lui sont confiées.

Responsabilité de résultat

Degré d'engagement d'un salarié sur la finalité des objectifs définis.

Exemple : un cadre commercial a une responsabilité de résultat sur les objectifs fixés en terme d'évolution de chiffre d'affaires. De ce fait, il existe souvent un lien direct entre la responsabilité de résultat et l'appréciation portée par la Direction qui peut se traduire par une incidence plus ou moins directe sur les éléments variables de la rémunération.

Technique

Ensemble de règles et procédures nécessaires pour l'exercice d'une fonction.

Technicité

Connaissances nécessaires permettant la mise en œuvre d'une technique particulière impliquant des modes opératoires ou des procédures d'intervention.

Savoir-faire

Capacité à résoudre une situation par la mise en œuvre de connaissances de techniques ou de procédures.

2 - Classifications : méthode de lecture et grille par niveau de classifications

Méthode de lecture des classifications

Compte tenu des spécificités propres au secteur de l'édition phonographique, les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure des emplois, neuf niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient :

— de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé. À cet égard, le fait de disposer de diplômes universitaires n'implique pas en soi l'appartenance à la catégorie des cadres

ou agents de maîtrise si les exigences objectives de l'emploi occupé ne relèvent pas elles-mêmes de cette catégorie ;

- de prendre en compte l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité et de formation et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribués au salarié avant la mise en place de la présente classification.

La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposées quelques fiches de description de postes repères (au moins deux) par niveau de classifications ; un emploi ne peut être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises :

- en matière de responsabilités ;
- le niveau des connaissances et des compétences requis ;
- la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative.

Il est précisé que les fonctions de direction générale («mandataire social») du secteur de l'édition phonographique ne sont pas visées dans la grille de qualification.

La mention du niveau et de la qualification du salarié figurera au contrat de travail et sur les fiches de paye.

Polyvalence des tâches

Du fait de la disparité de taille des différentes structures soumises à cette convention, il est possible qu'un salarié occupe des missions relevant de plusieurs catégories en application de la présente classification.

En cas de polyvalence des tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des niveaux différents, le classement s'effectuera dans le niveau pour lequel le salarié a été recruté ou dans la classification la plus élevée dès lors que ces activités représentent au moins 30 % de son activité professionnelle réelle.

Fonctions exercées à titre exceptionnel ne correspondant pas à la qualification mentionnée dans le contrat de travail

Tout salarié appelé à occuper un poste de classification supérieure au sien en permanence et dans la plénitude des fonctions perçoit, après une période de deux mois pour les employés et les agents de maîtrise et après une période de trois mois pour les cadres, une indemnité égale à la différence des minimas conventionnels correspondant aux deux emplois concernés pour cette période.

Le remplacement ou la délégation temporaire, ainsi effectués, ne peuvent dépasser six mois continus. À l'expiration de ce délai, l'intéressé doit être régulièrement classé à un niveau au moins égal au niveau minimum de sa nouvelle fonction, sauf cas de remplacement d'un salarié en absence de longue durée (maladie, maternité et congés consécutifs, congé individuel de formation).

Avantages individuels acquis

L'application de cette classification dans les entreprises soumises à la convention ne pourra en aucun cas remettre en cause les avantages acquis des salariés concernés s'agissant de leur appartenance à la catégorie professionnelle des employés, des agents de maîtrise ou des cadres.

Modalités d'application et de suivi des classifications

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et les institutions représentatives du personnel. En cas de litige, elles disposent d'une possibilité de recours auprès de la commission de conciliation prévue par la convention collective.

Les entreprises du secteur de l'édition phonographique disposent d'une année pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les parties signataires sont convenues de procéder, un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, à un constat en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée dans les entreprises la mise en place des nouvelles classifications. Ce constat pourra donner lieu, le cas échéant, à la signature d'un protocole interprétatif.

Les parties signataires sont convenues de procéder à un examen des classifications résultant de la présente convention collective deux ans après la date de la fin de la période visée à l'alinéa précédent.

I. Employés

Les caractéristiques distinctives des trois niveaux de classifications se fondent sur le degré de complexité des tâches.

Niveau	Caractéristiques	Points Clés	Niveau de formation initiale ou équivalence
I	<ul style="list-style-type: none"> - L'employé(e) de ce niveau effectue un travail conforme aux modalités d'exécution fixées pour sa réalisation et en assure la bonne exécution. Cet emploi ne nécessite qu'un temps d'adaptation de courte durée. - Le plus souvent, les conséquences des actions se manifestent immédiatement. - L'employé est placé sous le contrôle direct et systématique d'un autre membre du personnel d'un niveau de classification supérieur. - Ce contrôle peut aussi être immédiat et réalisé par le titulaire du poste. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les travaux exécutés sont simples, de courte durée et caractérisés notamment par leur analogie et/ou leur répétitivité. - Les travaux exécutés n'exigent pas la mise en œuvre d'une technicité complexe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises lors de la scolarité obligatoire.
II	<ul style="list-style-type: none"> - L'employé(e) de ce niveau est chargé(e) de l'exécution organisée et rigoureuse du travail qui lui est confié. - Il/elle doit respecter les procédures et/ou un plan de travail préétabli par son responsable. - L'employé(e) de ce niveau est placé(e) sous le contrôle direct de son responsable. - Cet emploi nécessite un temps d'adaptation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les travaux exécutés sont définis et constitués par un ensemble d'opérations simples, successives et variées qui doivent être enchaînées dans un ordre logique en fonction du résultat à atteindre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : <ul style="list-style-type: none"> - soit par la formation initiale (niveau C.A.P. ou B.E.P.) ; - soit par une formation professionnelle équivalente et/ou une expérience professionnelle équivalente.
III	<ul style="list-style-type: none"> - L'employé(e) de ce niveau est responsable de l'atteinte de ses objectifs d'activité dans le respect du cadre fixé par sa hiérarchie et dans le cadre d'une certaine autonomie. - Les travaux réalisés impliquent des interactions avec les autres postes de travail. - Les travaux effectués sont réalisés en application d'instructions générales définissant les objectifs à atteindre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les travaux sont de nature et de mise en œuvre élaborées. Ils impliquent la recherche, l'analyse et l'exploitation d'informations diversifiées d'origines variées. - L'employé(e) de ce niveau doit faire preuve d'initiative en particulier sur le choix des moyens appropriés et sur la combinaison des opérations à réaliser en fonction de ses priorités. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : <ul style="list-style-type: none"> - soit par la formation initiale (au moins de niveau secondaire) ; - soit par une formation professionnelle équivalente et/ou une expérience professionnelle équivalente.

II. Agents de maîtrise

Les deux niveaux de classifications regroupent des emplois d'assistance et de gestion d'activités. Les termes «emplois de gestion d'activités» s'entendent des emplois qui nécessitent à la fois un savoir-faire, des qualités d'organisation, de coordination et de suivi, et la connaissance de l'environnement professionnel.

Niveau	Caractéristiques	Points Clés	Niveau de formation initiale ou équivalence
IV	<ul style="list-style-type: none"> - L'agent de ce niveau exerce des fonctions dans lesquelles il/elle se voit définir des objectifs qu'il/elle a mission d'atteindre par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation de conception et d'organisation. - À défaut de critère de nombre et de qualification du personnel placé sous son autorité, certains postes d'agents de maîtrise comportent des responsabilités et une technicité qui exigent des qualités dont l'importance doit être prise en compte. - Il/elle transmet au niveau supérieur les informations nécessaires à la prise de décisions qui doivent être arrêtées à ce niveau. - Il/elle peut être appelé(e) à participer à l'étude des programmes de travail et des modifications de l'outil de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le titulaire, à partir d'instructions générales, compte tenu des moyens mis à sa disposition, est conduit, au besoin après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions qui peuvent avoir des conséquences : - sur le personnel placé sous son autorité, - sur la nature et l'étendue des moyens et programmes mis en œuvre dans le cadre de la réalisation de ses fonctions, et, - sur les coûts qu'ils engendrent. - Il/elle prend les décisions de coordination propres à intégrer dans un ensemble de travaux du personnel qu'il/elle supervise et il/elle veille à la bonne circulation de l'information. Dans le cadre de ses attributions, il/elle assure la gestion quotidienne de ce personnel et peut proposer des actions de formation à la direction. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : - soit à l'issue du baccalauréat général ou du baccalauréat professionnel ou un autre diplôme équivalent. - soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.
V	<ul style="list-style-type: none"> - L'agent de ce niveau exerce des fonctions similaires à celles d'un agent de maîtrise du groupe IV mais assure en outre l'animation et la coordination des groupes placés dans son champ d'intervention. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle dispose en outre de connaissances approfondies et est titulaire d'une expertise particulière. - Il/elle peut intervenir dans le champ d'action de plusieurs filières dans le secteur de l'édition phonographique. - Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il/elle répond des résultats d'ensemble de son secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : - soit à l'issue des deux années d'études après le baccalauréat, sanctionnées par le B.T.S., le D.U.T. ou un autre diplôme équivalent. - soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.

III. Cadres

Les quatre niveaux de classifications regroupent des emplois où la fonction de conception/élaboration est la caractéristique essentielle. Ces niveaux peuvent s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle vis-à-vis des collaborateurs relevant du domaine de leur compétence.

Le secteur professionnel de l'édition phonographique est caractérisé par une grande disparité dans la taille des entreprises.

Le critère de la taille des entreprises est donc pris en compte dans le positionnement des cadres dans les groupes VI, VII, VIII et IX.

Niveau	Caractéristiques	Points Clés	Niveau de formation initiale ou équivalence
VI	<ul style="list-style-type: none"> - Le cadre de ce niveau exerce des responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales de gestion ou d'exploitation dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique, dans les plus grandes entreprises du secteur. - Le classement dans ce groupe peut par ailleurs constituer une position d'accueil pour les cadres débutants entrant dans la vie active d'une durée maximale de 2 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle fait preuve de réactivité pour dégager des solutions. - Il/elle a une responsabilité sur les résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois de ce niveau sont accessibles avec les connaissances générales et techniques acquises : - soit par un diplôme d'ingénieur ou un autre diplôme équivalent ; - soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.
VII	<ul style="list-style-type: none"> - Le cadre de ce niveau exerce des responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation qui exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé(e). 	<ul style="list-style-type: none"> - Le titulaire résout des problèmes ou des situations complexes. - Il/elle dispose de connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les emplois de ce niveau sont accessibles avec les connaissances générales et techniques acquises : - soit par un diplôme d'ingénieur ou de niveau I et II de l'éducation nationale ; - soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.
VIII	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation de ce poste entraîne de larges initiatives et responsabilités. - Il/elle assure par délégation directe d'un supérieur hiérarchique ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle exerce une responsabilité d'ensemble sur un groupe ou un secteur. - Il/elle est en mesure de faire preuve d'une capacité particulière d'innovation et d'expertise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ce niveau peut correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulière.
IX	<ul style="list-style-type: none"> - Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celle prévues pour le niveau VIII. 	<p>Toutefois, l'existence d'un tel poste ne se justifie que par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nature des fonctions exercées, - la taille de l'entreprise, - la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements ou établissements, - l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition, et, - la responsabilité quantitativement et qualitativement importantes, pour l'entreprise, de la fonction concernée. 	

3 - Fiches de description des postes-repères par niveau de classifications

1. Niveau I

Description de poste

Titre : Employé service exploitation

Supérieur hiérarchique : Responsable d'équipe (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Assure des activités transversales qui lui sont confiées par son responsable au sein du centre de distribution du type : réception des livraisons, préparation des commandes, stockage, vérification des commandes, blistering, traitement des retours etc.

2. Veille à la qualité de l'environnement de travail (rangement, propreté du matériel et des locaux)

3. Informe son responsable des problèmes ou difficultés rencontrés dans son environnement de travail

4. Assure une bonne utilisation des équipements mis à sa disposition

5. Respecte et applique les consignes de sécurité et les procédures en vigueur

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Sans

— Éventuellement Permis Cariste

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Employé(e) service courrier

Supérieur hiérarchique : Responsable services généraux (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Gestion du courrier de l'entreprise, et notamment :

- Tri du courrier arrivé par la Poste ou par la navette interne
- Distribution dans les labels/services
- Ramassage du courrier à expédier dans les labels/services
- Tri des différents types de courriers au départ
- Affranchissement correspondant
- Remise du courrier à la Poste ou départ à la navette interne

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

- Machines à affranchir
- Calculateurs de taxes postales
- Outils bureautiques dédiés
- Messagerie électronique

3 - Expertise spécifique requise

Sans

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

2. Niveau II

Description de poste

Titre : Hôte et hôtesse d'accueil bilingue

Supérieur hiérarchique : Responsable services généraux (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Accueil physique des visiteurs et des salariés de l'entreprise
2. Accueil téléphonique et gestion des appels
3. Gestion du courrier
4. Gestion des courses

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels ...)

- Standard téléphonique
- Outils bureautiques dédiés
- Messagerie électronique

3 - Expertise spécifique requise

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

tion des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Employé(e) polyvalent(e) services généraux

Supérieur hiérarchique : Responsable services généraux (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Veille à la qualité de l'environnement général de travail de l'entreprise (rangement, propreté du matériel et des locaux)

2. Rangement et entretien des stocks (consommables, fournitures de bureau)

3. Traitement des demandes d'assistance matérielle (ex : utilisation du vidéo projecteur, CDR, dépannages ponctuels...)

4. Traitement des commandes, factures, livraisons

5. Suivi des interventions des agents sous-traitants

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils bureautiques dédiés (ordinateur, pack office...)

— Messagerie électronique

3 - Expertise spécifique requise (ex. langue étrangère)

Néant

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

3. Niveau III

Description de poste

Titre : Gestionnaire clientèle / service après vente (SAV)

Supérieur hiérarchique : Responsable SAV (à titre indicatif)

1 - Mission généralement requises

1. Traiter les difficultés rencontrées par le transporteur lors de la livraison des commandes (notamment gestion du retour des commandes refusées par le client au moment de leur livraison)

2. Traiter les litiges transmis par les clients d'un secteur donné :

— Erreur de tirages,

— CD manquants à la livraison,

— Remise sur facture, erreur facturation,

— Demande de bon de livraison émargé,

— Avoirs non conforme au retour,

3. Informer les clients sur l'avancement du crédit des retours

4. Répondre aux appels clients et représentants

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertise spécifique requise

Sans

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Technicien de maintenance

Supérieur hiérarchique : Responsable services généraux (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Veille au bon fonctionnement de l'ensemble des équipements liés à l'exploitation logistique
2. Intervient sur les différents équipements liés au logement et à l'exploitation logistique (pneumatique, mécanique, électricité, ...)
3. Diagnostique les problèmes liés l'activité du périmètre
4. Assure les contrôles, les actions préventives et modificatrices des équipements de l'exploitation logistique
5. Contrôle et valide les interventions de la sous-traitance
6. Assure la mise à jour de la GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur) par l'enregistrement des interventions
7. Respecte et applique les consignes de sécurité et les procédures en vigueur, en général et en particulier lors des interventions techniques pour lui-même et pour les salariés
8. Veille à la qualité de son environnement (rangement, propreté du matériel et des locaux) et de l'environnement du site

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels ...)

— Outils bureautiques dédiés

— superviseur technique bâtiment

3 - Expertises spécifiques requises

— Habilitation électrique H2/B2

— Permis cariste

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

4. Niveau IV

Description de poste

Titre : Assistant(e) marketing

Supérieur hiérarchique : Responsable marketing (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Assistant du directeur marketing ou des chefs de projet, et notamment :

— gestion de l'agenda du directeur marketing ou des chefs de projet (planning des RDV, déplacements...)

— gestion et suivi des appels téléphoniques (filtrage, messages...)

— organisation des réunions, des déplacements (y/c artistes, toumeurs, ...)

2 Gestion administrative du lancement des produits, et notamment :

— Participation à l'organisation d'événements ponctuels (soirées de lancement, remises de disques d'Or, show cases...)

— Suivi de fabrication des nouveaux projets (stickers, invitations, pochettes, ...)

— Mise à jour des informations marketing dans les systèmes d'information

— Rédaction de projets de notes d'informations, argumentaires, avis de commercialisation, bons commandes

— Suivi et coordination des différentes étapes liées au lancement d'un produit

— Suivi des éléments de réservation d'achat d'espace publicitaire

— Suivi des plans marketing en liaison avec les services chargés de la promotion et des artistes, lien avec l'artiste

— Suivi des plannings de tournées des artistes

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils bureautiques

— Outils informatiques dédiés, notamment : M², G-VU, e-magine, V-clips, LP, CRA, FrantPintra...

3 - Expertisé spécifique requise

Anglais (pour le marketing international)

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Assistant(e) comptes clés

Supérieur hiérarchique : Directeur commercial ou directeur compte clés (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Assistanat du/des Responsables comptes clés spécialisés, et notamment :

— gestion de l'agenda du/des Responsable(s) comptes clés (planning des RDV, déplacements...)

— gestion et suivi des appels téléphoniques clients, renseignements clients

— organisation des réunions, des déplacements (y/c artistes, tourneurs,...)

2. Gestion du suivi administratif des relations clients, et notamment :

— création de documents d'informations clients (centralisations, préconisations,...)

— création et mise à jour des documents de suivi du chiffre d'affaires mensuel par enseigne

— création et collecte des informations destinées aux clients (notamment planning de sorties, référentiels, mémo CA, objectifs, Argu PC, Visuels)

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertise spécifique requise

Néant

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

5. Niveau V

Description de poste

Titre : Attaché(e) de presse junior

Supérieur hiérarchique : Responsable promo (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Assurer l'exposition des produits auprès des différents médias

2. Promouvoir le tissu relationnel avec les médias

3. Accompagner les artistes auprès des médias

4. Envoyer tout support d'information (écrit, image, ou son) aux médias

5. Participer à la mise en place de partenariats

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertise spécifique requise

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élabora-

tion des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Gestionnaire redevances

Supérieur hiérarchique : Responsable redevances ou responsable financier (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Analyse des contrats en liaison avec le service juridique en vue de la leur intégration dans les systèmes d'information

2. Codification du contenu des contrats et des conditions de rémunérations afférentes

3. Suivi des traitements trimestriels : gestion des anomalies, modifications diverses

4. En coordination avec la comptabilité, vérification des décomptes de redevance par rapprochement avec les relevés de comptes

5. Vérification des facturations émises par les filiales étrangères et des états de reversement. Identification et analyse des écarts et des anomalies : modification dans système / demande de corrections aux pays concernés

6. Envoi des décomptes et relevés aux ayants droits

7. Comptabilisation et justification de comptes

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Connaissances juridiques

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

6. Niveau VI

Description de poste

Titre : Webmaster

Supérieur hiérarchique : Directeur nouveaux médias (à titre indicatif)

1 - Mission généralement requises

1. Création de sites artistiques

2. Suivi et validation des projets avant mise en ligne

3. Collecte, analyse et diffusion des données récoltées à partir des sites

4. Actualisation régulière des sites

5. Création d'opérations «marketing» type concours

6. Dépôt de noms de domaine

7. Participation aux projets de développement des outils Web (éditeur de site, statistique...)

8. Envoi de newsletters

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Éditeur de sites, outils graphiques, outils informatiques dédiés

3 - Expertise spécifique requise

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Chef de produit

Supérieur hiérarchique : Directeur marketing (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Coordonne la mise en œuvre et assure le suivi des stratégies et budgets marketing
2. Organise et coordonne les opérations liées à l'artiste avec le service commercial
3. Coordonne les éléments nécessaires au lancement des projets avec le service fabrication
4. Assure la gestion et le suivi des quantités à fabriquer
5. Organise et coordonne les opérations de lancement et de tournées avec le service promotion
6. Participe au relationnel avec l'artiste, son manager et ses ayants-droits
7. Veille au respect des engagements contractuels (visuels, accords préalables...)
8. Veille à la mise à jour des informations marketing contenues dans les systèmes d'information

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Anglais (pour le marketing international)

— Compétences marketing (Formation et/ou Expérience professionnelle)

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Juriste labels junior

Supérieur hiérarchique : Directeur juridique (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Rédaction et suivi des contrats liés à l'activité de la société et participation à la négociation de ces contrats
2. Gestion de l'échéancier relatif aux contrats
3. Conseils aux autres services des labels
4. Mise en œuvre de la procédure précontentieuse
5. Gestion des demandes d'autorisation aux artistes/producteurs (tous labels confondus)
6. Coordination des demandes de subvention (SCPP, SPPF, FCM, Bureau Export)
7. Centralisation des échanges de répertoire avec des tiers et suivi des autorisations
8. En liaison avec les services redevance, vérification des décomptes semestriels de redevances

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Expertise juridique

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au col-

laborateur.

7. Niveau VII

Description de poste

Titre : Chef de Projet Informatique

Supérieur hiérarchique : Responsable Service Informatique (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Analyse les besoins utilisateurs internes et externes, étudie la faisabilité d'un projet informatique et participe à l'élaboration du cahier des charges
2. Coordonne la conception, la réalisation et la mise en œuvre d'une application informatique, d'un système d'information
3. Gère les ressources affectées au projet durant sa réalisation
4. Contrôle l'avancement d'un projet, son adéquation avec le cahier des charges, le budget et les délais de réalisation
5. Assure le reporting sur l'évolution des projets dont il/elle a la charge
6. Assure les astreintes nécessitant le déploiement de ses compétences professionnelles selon l'organisation en vigueur dans l'entreprise

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertise spécifique requise

— Maîtrise des méthodes de management de projet

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Directeur/Directrice Promo

Supérieur hiérarchique : Directeur du Label (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Établir les stratégies promotionnelles quant à la sortie des singles et albums des artistes du Label en coordination avec les services marketing
2. Encadrement de l'équipe promo et supervision des actions menées par cette équipe
3. En charge des relations avec les artistes et les managers dans le domaine de la promotion
4. Promotion de l'image des artistes auprès des médias
5. Animation des réunions (promo, manager, artiste)
6. Gestion de l'équipe promo

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Fort réseau relationnel

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Directeur/Directrice artistique

Supérieur hiérarchique : Directeur/Directrice Label (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Recherche de nouveaux artistes à signer afin d'enrichir le catalogue du label, sélection et proposition de signatures
2. Suivi des productions en cours du label (montage de la production, planning d'enregistrement, organisation des séances et suivi des budgets)
3. Conception, réalisation et suivi technique de chaque projet artistique
4. Entretenir au fil du temps la relation avec les artistes
5. Participation à l'élaboration du plan de sortie du risque sous l'impulsion du chef de projet (marketing)

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Culture musicale large sujette à constant enrichissement (présence aux concerts, achats de disques, multiples déplacements...)

— Connaissance de la chaîne de production de la musique (prises, mixes, mastering)

— Connaissance des outils de production

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Responsabilité comptes clés

Supérieur hiérarchique : Directeur commercial (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. En charge des relations commerciales avec les responsables achat du portefeuille client
2. Élaboration et participation à la négociation des accords commerciaux et distributeurs
3. Montage d'opérations en collaboration avec le marketing commercial
4. Résolution des litiges commerciaux en collaboration avec le service clients
5. Gestion du budget des participations publicitaires et des demandes de dispositifs événements
6. Validation des autorisations de retours

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertise spécifique requise

— Expertise dans la négociation commerciale

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

8. Niveaux VIII / IX

Description de poste

Titre : Directeur/Directrice commercial(e)

Supérieur hiérarchique : Directeur général ou président (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Définition de la stratégie commerciale de l'entreprise
2. Encadrement du département commercial
3. Négociation et conclusion des accords commerciaux distributeurs et validation des conditions générales de ventes
4. Pilotage des Objectifs de Chiffre d'Affaires et du respect des conditions commerciales négociées

-
5. Responsable du développement des outils Force de Vente
 6. Animation de séminaires commerciaux, labels et formations
 7. Responsable du compte d'exploitation du département commercial
 8. En charge des prévisions de vente et du respect du budget en collaboration avec les labels et le département Finance

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Expertise en négociation

— Connaissance particulière du réseau de distribution

— Compréhension globale des enjeux stratégiques de l'entreprise

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Description de poste

Titre : Directeur/Directrice label

Supérieur hiérarchique : Président ou directeur général (à titre indicatif)

1 - Missions généralement requises

1. Identifier et signer de nouveaux talents

2. Développer les artistes en contrat avec l'entreprise

3. Développer les ventes du catalogue

4. Assurer un relationnel privilégié avec les artistes (écouter, comprendre, négocier, argumenter)

5. Animer les équipes promo, marketing, artistiques

6. Garantir le respect des objectifs budgétaires

7. Élaborer la stratégie artistique du Label

2 - Outils susceptibles d'être utilisés (systèmes, logiciels...)

— Outils informatiques dédiés

3 - Expertises spécifiques requises

— Connaissance approfondie des répertoires musicaux existants

— Anticiper les nouvelles tendances

— Fort réseau relationnel au sein des artistes et des médias

— Anglais

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

Ancienne Sous-Annexe 3 - Régime de prévoyance

(Annulé et remplacé par Accord du 13 décembre 2024)

(Pour les modalités d'application des dispositions, v. Accord du 12 avril 2024)

Article 1 Objet

L'objet de la présente sous annexe est l'instauration d'un régime obligatoire de prévoyance au plan national au bénéfice des salariés permanents, cadres et non cadres, des sociétés entrant dans le champ d'application de l'annexe N° 1 de la Convention Collective de l'Édition Phonographique et ne relevant pas de l'accord interbranche du 20

décembre 2006 étendu le 19 mars 2007 relatif au régime de prévoyance des intermittents du spectacle.

Article 2

Garanties

Les garanties définies ci-dessous constituent le régime de base obligatoire pour les entreprises visées à l'article 2.1. Les employeurs et les partenaires sociaux ont la possibilité d'examiner au sein des entreprises des moyens d'accroître ou d'améliorer ces garanties.

2.1

Garantie en cas de décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé selon le choix effectué par le ou les bénéficiaires du capital décès, un capital décès ou un capital réduit complété par une rente éducation au profit des enfants à charge, dont les montants sont fixés comme suit, en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4 :

	Option 1	Option 2
Capital décès toutes causes		
base	100 %	80 %
majoration par enfant à charge (*)	20 %	néant
Rente éducation par enfant à charge (*)		
moins de 12 ans		6 %
de 12 à moins de 18 ans	néant	8 %
de 18 à 25 ans		12 %
* tel que défini ci-après.		

Choix de l'option

Le choix de l'option est effectué par le bénéficiaire du capital décès.

En tout état de cause, en cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option dans les deux mois suivant le décès, l'option 1 (capital) sera retenu de plein droit.

Conjoint

Le conjoint est la personne liée au salarié par le mariage, non séparé judiciairement.

Pacsé

Le pacsé est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité non rompu.

Concubin

Le concubin est la personne avec laquelle le salarié vit en couple et sous le même toit depuis au moins deux ans au moment du sinistre, aucun des deux n'étant par ailleurs marié ou partenaire d'un pacte civil de solidarité.

La durée de vie commune peut être inférieure à deux ans si un enfant est né de cette union de fait.

Les concubins peuvent être de sexe différent ou non.

Le concubinage doit être attesté par une déclaration sur l'honneur transmise à l'organisme d'assurances au moment de l'affiliation ou dès que les conditions précisées ci-dessus sont réunies. Lors du sinistre, le domicile commun doit être justifié par un avis d'imposition.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis du salarié, de son conjoint, ou de son pacsé ou de son concubin, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevant une pension alimentaire que le participant déduit fiscalement de son revenu :

— âgé de moins de 21 ans ;

— de 21 ans et plus et jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, si lesdits enfants ont des revenus mensuels entrant dans l'assiette de l'impôt sur le revenu inférieurs au SMIC et sous réserve :

— qu'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur ;

— ou qu'ils soient en contrat d'apprentissage ;

— quels que soit leur âge si, au moment du décès, ils sont reconnus comme handicapés, et sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant leur 18^{ème} anniversaire.

Sont également considérés comme étant à charge du salarié, dans le cadre et les limites des conditions d'âge, d'activité et de ressources indiquées ci-dessous :

— son enfant né viable moins de 300 jours après le décès du salarié ;

— ses enfants non confiés à sa garde mais pour lesquels il est judiciairement tenu au versement d'une pension alimentaire ;

2.2

Garantie en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié (ou son représentant légal) peut demander à l'organisme d'assurance complémentaire le versement par anticipation des prestations décès de l'option 1 ou de l'option 2. Le versement anticipé de ces prestations selon le choix du salarié met fin à la garantie décès.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive lorsque, avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou la pension pour inaptitude au travail, il est classé par la Sécurité Sociale dans la 3^{ème} catégorie d'invalidité ou il bénéficie au titre de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles d'une rente correspondant à un taux d'incapacité de 100 %, assortie d'une majoration pour assistance d'une tierce personne.

2.3

Garantie en cas de décès simultané ou postérieur du dernier parent du (des) enfants(s) restant encore à charge

En cas de décès simultané ou postérieur de la personne qui au jour du décès du salarié était son conjoint ou à défaut son partenaire de PACS ou à défaut son concubin, il est versé à ses enfants encore à charge qui étaient déjà à sa charge au jour du décès du salarié des prestations identiques et supplémentaires à celles qui leur ont été versées suite au décès du salarié et définies à l'article 2.1 ci-dessus

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge et la rente éducation (si l'option 2 a été mise en œuvre lors du décès du salarié) est versée à chacun d'entre eux.

Le bénéfice de cette garantie est accordé à condition que le dernier parent ne soit pas engagé à nouveau dans les liens du mariage ou par un pacte civil de solidarité ou par un concubinage.

2.4

Garantie incapacité temporaire de travail

La garantie incapacité temporaire de travail couvre l'arrêt total de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale, hors assurances maternité.

2.4.1

Délai de carence

Le régime de prévoyance intervient à l'issue de la période de maintien de salaire à 100 % par l'employeur, tel qu'il est prévu par l'article 13.1 de l'annexe N° 1 de la présente convention collective.

S'agissant des collaborateurs ayant moins d'un an d'ancienneté qui ne bénéficient pas des dispositions de l'article 13.1 précité, le régime de prévoyance entrera en vigueur à compter du 91^{ème} jour d'arrêt continu et total de travail.

2.4.2

Montant

En cas d'arrêt de travail couvert par la garantie incapacité temporaire de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière égale à 80 % du salaire brut de référence défini à l'article 5 ci-après, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur.

2.5

Garanties invalidité permanente totale ou partielle

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle et indemnisée comme telle par la Sécurité Sociale, il est prévu le versement d'une rente d'invalidité dont le montant est fixé comme suit :

2.5.1

Le salarié est reconnu en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale

En cas d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, le salarié bénéficie d'une rente d'invalidité de 80 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4 ci-après, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

2.5.2

Le salarié est reconnu en invalidité de 1^{ère} catégorie par la Sécurité Sociale

En cas d'invalidité de 1^{ère} catégorie, le salarié bénéficie d'une rente d'invalidité égale à 48 % du salaire de référence défini à l'article 4 ci-après, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

2.6

Garantie incapacité permanente totale ou partielle

En cas d'incapacité permanente totale ou partielle résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée par la Sécurité Sociale au titre de la législation sur les accidents de travail ou maladies professionnelles, les dispositions prévues à l'article 2.5 s'appliquent dans les conditions suivantes :

2.6.1

Le taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité sociale est supérieur ou égal à 66 %

L'incapacité permanente est assimilée à une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie : le salarié bénéficie d'une rente fixée à 80 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

2.6.2

Le taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité Sociale est supérieur ou égal à 33 % et strictement inférieur à 66 %

L'incapacité permanente est assimilée à une invalidité de 1^{ère} catégorie : le salarié bénéficie d'une rente fixée à 48 % de du salaire de référence défini à l'article 4, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Article 3 Cotisations

3.1

Assiette

L'assiette des cotisations de prévoyance est constituée par le salaire brut annuel servant de base aux cotisations de Sécurité Sociale, à l'exclusion des sommes isolées.

Elle est limitée aux tranches de salaire suivantes :

- Tranche A : fraction de salaire du 1^{er} euro au plafond de la sécurité sociale ;
- Tranche B : fraction du salaire comprise entre un et quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

3.2

Répartition des cotisations

La répartition des cotisations entre salariés et employeur est déterminée au sein de chaque entreprise sans toutefois que la part des salariés ne puisse excéder 50 % du montant total des cotisations.

3.3

Dispositions de la convention collective des cadres du 14 mars 1947

Il est rappelé que l'obligation prévue par l'article 7 de la Convention Collective des Cadres du 14 mars 1947 prévoit le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, égale à 1.50 % du salaire brut limité à la tranche A pour chaque cadre, et affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Les cotisations pour les cadres à la charge de l'entreprise au titre de la présente sous-annexe viennent s'imputer sur cette obligation.

Article 4 Salaire de référence

Le salaire de référence retenu pour le calcul des prestations de prévoyance défini à la présente sous-annexe est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils de pleine activité précédant le fait générateur de la prestation, dans la limite de la branche B des salaires et à l'exclusion des sommes isolées.

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à douze mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés dont le décès ou l'invalidité absolue et définitive intervient après une période d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation prévu par le contrat ou la convention d'assurances souscrite par l'entreprise.

Article 5

Organisme assureur

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 ci-dessus sont tenues d'apporter à leur personnel au minimum les garanties collectives instituées par la présente sous-annexe à la Convention Collective de L'Édition Phonographique, en souscrivant un contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

En effet, afin de préserver la libre détermination des entreprises, notamment lorsqu'un régime préexiste, au sein de celles-ci, à la mise en place du présent régime de prévoyance conventionnel, les parties signataires ont pris la décision de ne désigner formellement aucun organisme assureur dans la présente sous-annexe.

Toutefois, les parties signataires ont choisi de mettre à disposition des entreprises un contrat garantissant les obligations conventionnelles faisant l'objet de la présente sous annexe et négocié auprès de l'Institution de Prévoyance Audiens Prévoyance, à des conditions spécifiquement étudiées.

Article 6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les entreprises devront organiser, en vertu de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, la poursuite de la revalorisation future des rentes et des prestations en espèces dues en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, ainsi que le maintien des garanties décès prévues dans le contrat résilié pour les bénéficiaires de rentes et de prestations en espèces en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité lorsque ces garanties ne sont pas maintenues au titre du contrat résilié.

Article 7

Date d'effet du régime conventionnel

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente sous annexe, tel que défini à l'article 1, disposent d'un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de la convention collective pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente sous annexe.

Article 8

Suivi

Un suivi des conditions d'application du régime sera assuré par un comité paritaire de suivi prévoyance, constitué de membres représentant les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs signataires. Ce comité pourra également être saisi par les organisations syndicales représentatives non signataires.

Le comité désignera en son sein un président parmi les représentants des employeurs et un vice-président parmi ceux des salariés.

Article 9

Information

9.1

Information individuelle

Chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente sous-annexe défini à l'article 2 remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur de leur régime de prévoyance, exposant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés de chacune de ces entreprises seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations résultant d'une modification du contrat mettant en œuvre leur régime de prévoyance.

Information collective

Conformément à l'article R. 2323-1 (ancien article L. 432-3 alinéa 8) du Code du travail, les Comités d'entreprise ou les Comités centraux d'entreprise des entreprises relevant du champ d'application de la présente sous-annexe tel que défini à l'article 2 seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de leur régime de prévoyance.

Salaires

(Pour les modalités d'application des dispositions, v. Accord du 12 avril 2024)

Accord du 8 janvier 2020

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, application voir article 4]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGE CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CGT FO.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2019, qui se sont déroulées les 19 décembre 2019 et 8 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1 Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 2,7 % pour les salariés permanents de niveaux I et II et de 1,2 % pour tous les salariés relevant des annexes 1 (hors niveaux I et II), 2 et 3 et sont définis comme suit :

1 Salaires minimal conventionnels applicables aux salariés permanents

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 2,7 % pour les permanents de niveaux 1 et II et de 1,2 % pour les permanents de niveaux III à IX relevant de l'annexe 1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1^{er} janvier 2020 et sont fixés comme suit :

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	19 249,99 €	1 540,00 €
II	19 249,99 €	1 540,00 €
III	19 590,63 €	1 567,25 €
IV	21 212,99 €	1 697,04 €
V	22 849,00 €	1 827,92 €
VI	25 661,16 €	2 052,89 €
VII	31 447,83 €	2 515,83 €
VIII	39 046,09 €	3 123,69 €
IX	48 320,79 €	3 865,66 €

2 Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

À compter du 1^{er} février 2020, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes relevant des annexes 2 et 3, sont augmentés de 1,2 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2 Prime

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	962,50
II	1057,81
III	1168,58
IV	1324,68
V	1585,25

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} février 2020 pour le 2 de l'article 1 et au 1^{er} janvier 2020 pour les autres stipulations, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Annexe I - Salariés relevant de l'Annexe II de la Convention collective nationale de l'Édition Phonographique (Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin)

Filière son

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	2 ^{ème} assistant son						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			133,88			
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments/backliner						
	1	160,66		160,66		139,22	
	2	137,09				118,88	
	3	123,17				106,02	
	4	116,74					
	Assistant son						
	1	164,94		164,94		139,22	
	2	140,30				118,88	
	3	126,37				106,02	
	4	119,95					
Niveau II.A	Programmeur musical						
	1	164,94		164,94		144,58	
	2	140,30				123,17	
	3	126,37				110,60	
	4	119,95					
	Régisseur son/technicien son						
	1	176,72		164,94		155,29	
	2	149,93				131,73	
	3	134,94				118,88	
	4	128,52					
	Monteur son						
	1			164,94			
	2						
	3						
	4						
	Sonorisateur						
	1		152,08		152,08	155,29	
	2		129,58			131,73	
	3		116,74			118,88	
	4		110,31				
	Preneur de son/OPS						
	1	206,70		206,70		160,66	
228	Mise à jour (juin 2025)	175,65				137,09	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
	3	158,50				123,17	
	4	149,93					

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau II.B	Illustrateur sonore						Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganismateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention collec- tive du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1	184,22		184,22			
	2	156,36					
	3	141,37					
	4	133,88					
	Perchman-perchiste						
	1			205,63			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant son						
	1			205,63			
	2						
	3						
	4						
	Bruiteur						
	1			245,26			
	2						
	3						
	4						
	Mixeur						
	1	245,26		245,26		233,48	
	2	208,85				198,13	
	3	187,43				178,86	
	4	182,07					
Niveau III	Ingénieur du son						
	1	293,45		293,45		244,18	
	2	249,54				207,77	
	3	224,91				186,35	
	4	213,13					
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme» 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière image graphisme

Niveaux	Filière image graphique	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	assistant : cadreur/cameraman/OPV *						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			164,94			
	2						
	3						
	4						
	Chauffeur de salle						
	1			128,52			
	2						
	3						
	4						
	Rédacteur						
	1	128,52					
	2	109,24					
	3	98,53					
	4	93,19					
	2 ^{ème} assistant OPV						
	1			164,94			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope						
	1			156,36			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope ralenti						
	1			156,36			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur projectionniste						
	1					148,86	
	2					126,37	
	3					112,18	
	4					0,00	
	Opérateur prompteur						
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	1			156,36		148,86	Mise à jour (juin 2025)
	2					126,37	
	3					113,53	

Niveaux	Filière image graphique	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* l'assistant cadreur/caméraman/OPV ne peut être employé pour le vidéo clip</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Conseiller technique à la réalisation						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés</p>
	1			245,26		142,44	
	2					121,02	
	3					109,24	
	4						
Niveau II.A	2 ^{ème} assistant réalisateur						
	1			185,29			
	2						
	3						
	4						
	Assistant réalisateur						
	1	206,70		206,70			
	2	175,65					
	3	158,50					
	4	149,93					
Niveau II.B	Script						
	1			223,84			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant réalisateur						
	1			223,84			
	2						
	3						
	4						
	Réalisateur artistique						
	1	192,78				192,78	
	2	163,87				163,87	
	3	147,80				147,80	
	4	140,30					
Niveau III	Réalisateur						
	1			246,33			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme» 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière régie

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Aide de plateau / As- sistant de plateau						Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganismateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			128,52		123,17	
	2					104,96	
	3					94,25	
	4						
Niveau II.A	Régisseur adjoint						
	1	164,94		164,94		144,58	
	2	140,30				123,17	
	3	126,37				110,31	
	4	119,95					
	Régisseur						
	1	191,71		191,71		160,66	
	2	162,79				137,09	
	3	146,73				123,17	
	4	139,22					
	Régisseur de plateau / Chef de plateau						
	1		164,94	164,94		155,29	
	2		140,30			131,73	
	3		126,37			118,88	
	4		119,95				
Niveau II.B	Régisseur général						
	1	223,84		223,84		214,21	
	2	190,65				182,07	
	3	171,37				163,87	
	4	162,79					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

Filière production - Post production

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau II.B	Coordinateur d'écriture (script éditeur)						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			204,57			
	2						
	3						
	4						
	Documentaliste / Iconographe						
	1	194,93		194,93			
	2	166,01		0,00			
	3	148,86					
	4	141,37					
	Directeur de la distribution artistique						
	1			178,86			
	2						
	3						
	4						
	Chargé de production						
	1	223,84				149,93	
	2	190,65				127,45	
	3	171,37				114,60	
	4	162,79					
	Chef monteur						
	1			265,61			
	2						
	3						
	4						
	Monteur truquiste / Truquiste						
	1			228,13			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.B	Directeur artistique de production						
	1	265,61		265,61		171,37	
	2	225,98				145,65	
	3	203,49				130,66	
	4	192,78					
240	Coordinateur/directeur musical						Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
	1	265,61		265,61		171,37	
	2	225,98				145,65	

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Filière maquillage coiffure

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant du styliste						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés</p>
	1	141,98		140,30		127,45	
	2	118,88				108,17	
	3	107,10				97,46	
	4	101,74					
	Maquilleur						
	1	164,94		164,94		157,44	
	2	140,30				133,88	
	3	126,37				119,95	
	4	119,95					
	Coiffeur						
	1	164,94		164,94		157,44	
	2	140,30				133,88	
	3	126,37				119,95	
	4	119,95					
	Habilleur						
	1			147,80		137,09	
	2					116,74	
	3					104,96	
	4						
	Costumier						
	1	164,94		164,94		214,21	
	2	148,86				182,07	
	3	133,88				163,87	
	4	127,45					
Niveau II.A	Coiffeur perruquier						
	1			205,63			
	2						
	3						
	4						
	Chef costumier						
	1			206,70			
	2						
	3						
	4						
	Styliste						
	1	185,29		185,29		159,57	
	2	157,44				136,01	
	3	141,37				122,10	
	4	134,94					
244	Mise à jour (juin 2025)						Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
	Chef coiffeur / Chef coiffeur perruquier						

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière lumière

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel		
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation			
Niveau II.A	Technicien lumière				159,57		Complément de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganismateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de phono- gramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémun- ération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémun- ération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés	
	1				149,93			
	2				127,45			
	3				114,60			
	4							
	Électricien							
	1				187,43			160,66
	2					137,09		
	3					123,17		
	4							
	Chef électricien							
	1					228,13		
	2					163,87		
	3					147,80		
	4							
	Éclairagiste							
	1				214,21	246,33		
	2				209,92			
	3				188,50			
	4							

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

Filière décoration machiniste

Niveaux	Filière décoration ma- chiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant décorateur						Complément de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			128,52			
	2						
	3						
	4						
	Assistant ensemblier						
	1			128,52			
	2						
	3						
	4						
	Technicien de plateau						
	1		128,52	128,52		131,73	
	2		109,24			112,46	
	3		98,53			100,68	
	4		93,19				
	Constructeur						
	1			140,30			
	2						
	3						
	4						
	Accrocheur rigger						
	1		140,30	140,30		131,73	
	2		118,88			112,46	
	3		107,10			100,68	
4		101,74					
Niveau II.A	Sculpteur décorateur						
	1			163,87			
	2						
	3						
	4						
	Machiniste						
	1			187,43		149,93	
	2					127,45	
	3					114,60	
	4						
	Maquettiste staffeur						
	1			218,49			
	2						
	3						
	4						
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Staffeur						

Mise à jour (juin 2025)

247

Niveaux	Filière décoration ma- chiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Annexe II - Salariés relevant de l'Annexe III de la Convention collective nationale de l'Édition Phonographique

1) Salariés relevant du titre II de l'Annexe III de la Convention collective

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article 11.1.2.1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 180,78 euros.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article 11.1.2.2 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 542,35 euros.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article 11.1.2.3-1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 29,83 euros.

d) L'article 11.1.2.3-2.1 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

1^{ère} tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :

Le salaire minimum est fixé à 289,10 €

2^{ème} tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 260,18 €

3^{ème} tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 231,27 €

4^{ème} tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingt minutes :

Le salaire minimum est fixé à 202,37 €

5^{ème} tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :

Le salaire minimum est fixé à 173,45 €

6^{ème} tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante :

Le salaire minimum est fixé à 144,54 €.

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article 11.2.1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 229,40 euros.

f) L'article 11.3.2 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article 11.3.1 ci-dessus est de 83,54 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 130,66 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles.»

II) Salariés relevant du titre III de l'Annexe III de la Convention collective

a) L'article 11.2-1 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

«11.2-1 Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (ROS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 67,25 €. La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la ROS, soit 33,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la ROS, soit 67,25 €, dont 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,62 € et 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,63 €.

Soit au total un cachet de 168,12 € brut. Ce montant constitue le «Cachet de base».

b) L'article 111.2-2 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

«111.2-2 Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (ROS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 89,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de soit 50 % de la ROS, soit 44,84 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la ROS, soit 89,66 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,83 € et 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,83 €.

Soit au total un cachet de 224,16 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumuleable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif.»

c) L'article 111.4 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

«111.4 : Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

111.4.1 : Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

111.4.1.1 : Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération du service (ROS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la ROS, soit 39,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la ROS, soit 79,56 €, dont 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,78 € et 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,78 €.

Soit au total un premier cachet de 79,56 € brut et un second de 198,91 € brut par jour.

111.4.1.2 Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article Je producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (ROS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 52,01 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la ROS, soit 26 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la ROS, soit 52,01 €, dont 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,00 € et 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,00 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 130,02 € brut par jour.

111.4.2 : Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération du service (ROS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la ROS, soit 35,89 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la ROS, soit 71,80 €, dont 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,89 € et 50 % de la ROS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,89 €.

Soit au total un premier cachet de 71,80 € brut et un second de 179,47 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois.»

a) L'article 111.20 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent Titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article 11.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 98,53 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 133,87 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent. Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.»

Accord du 22 décembre 2021

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 25 août, applicable avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA ;

UPFI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT ;

SPIAC CGT.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2021, qui se sont déroulées les 23 novembre 2021 et 22 décembre 2021, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1

Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 4,494 % pour les salariés permanents de niveaux I et II, de 3,649 % pour les salariés permanents de niveau III et de 2,2 % pour tous les salariés relevant des annexes 1 (hors niveaux I, II et III), 2 et 3 et sont définis comme suit :

1

Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 4,494 % pour les salariés permanents de niveaux I et II, de 3,649 % pour les salariés permanents de niveau III et de 2,2 % pour les permanents de niveaux IV à IX relevant de l'annexe 1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1^{er} janvier 2022 et sont fixés comme suit :

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	20 305,48 €	1 624,44 €
II	20 305,48 €	1 624,44 €
III	20 305,48 €	1 624,44 €
IV	21 679,67 €	1 734,37 €
V	23 351,68 €	1 868,13 €

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
VI	26 225,70 €	2 098,06 €
VII	32 139,68 €	2 571,17 €
VIII	39 905,10 €	3 192,41 €
IX	49 383,84 €	3 950,71 €

2

Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

À compter du 1^{er} janvier 2022, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes relevant des annexes 2 et 3, sont augmentés de 2,2 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2 Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1 015,27
II	1 115,81
III	1 221,09
IV	1 353,82
V	1 620,12

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Annexe I

Salariés relevant de l'Annexe II de la Convention collective nationale de l'Edition Phonographique

(Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin)

Filière son

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	2 ^{ème} assistant son						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			136,82			
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments / backliner						
	1	164,19		164,19		142,29	
	2	140,10				121,50	
	3	125,88				108,36	
	4	119,30					
	Assistant son						
	1	168,57		168,57		142,29	
	2	143,38				121,50	
	3	129,16				108,36	
	4	122,58					
Niveau II.A	Programmeur musical						
	1	168,57		168,57		147,76	
	2	143,38				125,88	
	3	129,16				113,04	
	4	122,58					
	Régisseur son / technicien son						
	1	180,61		168,57		158,71	
	2	153,23				134,63	
	3	137,91				121,50	
	4	131,35					
	Monteur son						
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
	Sonorisateur						
	1		155,43		155,43	158,71	
	2		132,44			134,63	
	3		119,30			121,50	
	4		112,73				
	Preneur de son / OPS						
	1	211,25		211,25		164,19	
254	Mise à jour (juin 2025)	2	179,52			140,10	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
		3	161,99			125,88	
		4	153,23				

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière image graphisme

Niveaux	Filière image graphique	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	assistant : cadreur / cameraman / OPV *						Complément de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
	Chauffeur de salle						
	1			131,35			
	2						
	3						
	4						
	Rédacteur						
	1	131,35					
	2	111,65					
	3	100,70					
	4	95,24					
	2 ^{ème}						
	assistant OPV						
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope						
	1			159,80			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope ralenti						
	1			159,80			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur projectionniste						
	1					152,14	
	2					129,16	
	3					114,65	
	4						
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Opérateur prompteur					Mise à jour (juin 2025)	257
	1			159,80		152,14	
	2					129,16	

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* l'assistant cadreur / caméraman / OPV ne peut être employé pour le vidéo clip</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Filière réalisation

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Conseiller technique à la réalisation						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			250,65		145,58	
	2					123,68	
	3					111,65	
	4						
Niveau II.A	2 ^{ème} assistant réalisateur						
	1			189,37			
	2						
	3						
	4						
	Assistant réalisateur						
	1	211,25		211,25			
	2	179,52					
	3	161,99					
	4	153,23					
Niveau II.B	Script						
	1			228,77			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant réalisateur						
	1			228,77			
	2						
	3						
	4						
	Réalisateur artistique						
	1	197,02				197,02	
	2	167,47				167,47	
	3	151,05				151,05	
	4	143,38					
Niveau III	Réalisateur						
	1			251,75			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière régie

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Aide de plateau / As- sistant de plateau						Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention collec- tive du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			131,35		125,88	
	2					107,27	
	3					96,32	
	4						
Niveau II.A	Régisseur adjoint						
	1	168,57		168,57		147,76	
	2	143,38				125,88	
	3	129,16				112,73	
	4	122,58					
	Régisseur						
	1	195,93		195,93		164,19	
	2	166,37				140,10	
	3	149,95				125,88	
	4	142,29					
	Régisseur de plateau / Chef de plateau						
	1		168,57	168,57		158,71	
	2		143,38			134,63	
	3		129,16			121,50	
	4		122,58				
Niveau II.B	Régisseur général						
	1	228,77		228,77		218,92	
	2	194,84				186,08	
	3	175,14				167,47	
	4	166,37					
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme» 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Secrétaire de production						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			147,76			
	2						
	3						
	4						
	Conseiller artistique de production						
	1	147,76		147,76		135,73	
	2	125,88				114,94	
	3	112,73				103,98	
	4	107,27					
	Assistant du directeur de la distribution artistique						
	1			131,35			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de production						
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
	Assistant monteur / Monteur adjoint						
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de post-production						
	1			147,76			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.A	Répétiteur						
	1	153,23		153,23		128,52	
	2	130,25				109,24	
	3	117,12				98,53	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	4	111,65					Mise à jour (juin 2025)
	Traducteur / Interprète						
	1	155,43		155,43		141,20	

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Filière maquillage coiffure

Niveaux	Filière Maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant du styliste						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés</p>
	1	145,10		143,38		130,25	
	2	121,50				110,55	
	3	109,45				99,60	
	4	103,98					
	Maquilleur						
	1	168,57		168,57		160,90	
	2	143,38				136,82	
	3	129,16				122,58	
	4	122,58					
	Coiffeur						
	1	168,57		168,57		160,90	
	2	143,38				136,82	
	3	129,16				122,58	
	4	122,58					
	Habilleur						
	1			151,05		140,10	
	2					119,30	
	3					107,27	
	4						
	Costumier						
	1	168,57		168,57		218,92	
	2	152,14				186,08	
	3	136,82				167,47	
	4	130,25					
Niveau II.A	Coiffeur perruquier						
	1			210,15			
	2						
	3						
	4						
	Chef costumier						
	1			211,25			
	2						
	3						
	4						
	Styliste						
	1	189,37		189,37		163,08	
	2	160,90				139,01	
	3	144,48				124,79	
	4	137,91					
	Chef coiffeur / Chef coiffeur perruquier						

Niveaux	Filière Maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière lumière

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau II.A	Technicien lumière						Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganismateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1				163,08	153,23	
	2					130,25	
	3					117,12	
	4						
	Électricien						
	1			191,55		164,19	
	2					140,10	
	3					125,88	
	4						
	Chef électricien						
	1			233,15		197,02	
	2					167,47	
	3					151,05	
	4						
	Eclairagiste						
	1				218,92	251,75	
	2					214,54	
	3					192,65	
	4						
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière décoration machiniste

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant décorateur						compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			131,35			
	2						
	3						
	4						
	Assistant ensemblier						
	1			131,35			
	2						
	3						
	4						
	Technicien de plateau						
	1		131,35	131,35		134,63	
	2		111,65			114,94	
	3		100,70			102,89	
	4		95,24				
	Constructeur						
	1			143,38			
	2						
	3						
	4						
	Accrocheur rigger						
	1		143,38	143,38		134,63	
	2		121,50			114,94	
	3		109,45			102,89	
	4		103,98				
Niveau II.A	Sculpteur décorateur						
	1			167,47			
	2						
	3						
	4						
	Machiniste						
	1			191,55		153,23	
	2					130,25	
	3					117,12	
	4						
	Maquettiste staffeur						
	1			223,30			
	2						
	3						
	4						
	Staffeur						
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives						Mise à jour (juin 2025)	271

Niveaux	Filière décoration ma- chiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Annexe II

Salariés relevant de l'Annexe III de la Convention collective nationale de l'Edition Phonographique (ci-après la Convention collective)

I) Salariés relevant du titre II de l'Annexe III de la Convention collective

- a) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 184,76 euros.
- b) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.2 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 554,28 euros.
- c) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.3-1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 30,49 euros.
- d) L'article II.1.2.3-2.1 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

1^{ère} tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :

Le salaire minimum est fixé à 295,46 €

2^{ème} tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 265,90 €

3^{ème} tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 236,36 €

4^{ème} tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingt minutes :

Le salaire minimum est fixé à 206,82 €

5^{ème} tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :

Le salaire minimum est fixé à 177,27 €

6^{ème} tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante :

Le salaire minimum est fixé à 147,72 €.

- e) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.2.1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 234,45 euros.

- f) L'article II.3.2 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 85,38 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 133,53 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles.»

II) Salariés relevant du titre III de l'Annexe III de la Convention collective

- a) L'article III.2-1 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2021 est modifié comme suit :

«III.2-1 Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 68,73 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 34,37 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 %

de la RDS, soit 68,73 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 34,36 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 34,37 €.

Soit au total un cachet de 171,82 € brut. Ce montant constitue le «Cachet de base».

b) L'article III.2-2 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2021 est modifié comme suit :

«III.2-2 Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 91,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 45,83 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 91,63 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 45,81 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 45,82 €.

Soit au total un cachet de 229,09 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumuleable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif.»

c) L'article III.4 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

«III.4 : Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

III.4.1 : Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

III.4.1.1 : Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 81,31 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 81,31 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 40,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 81,31 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 40,65 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 40,66 €.

Soit au total un premier cachet de 81,31 € brut et un second de 203,29 € brut par jour.

III.4.1.2 Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 53,15 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26,57 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 53,15 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,57 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,58 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 132,88 € brut par jour.

III.4.2 : Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 73,37 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 73,37 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 36,68 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 73,37 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 36,67 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 36,68 €.

Soit au total un premier cachet de 73,37 € brut et un second de 183,42 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois.»

a) L'article III.20 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent Titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 100,70 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 136,82 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.»

Accord du 19 décembre 2022

[Étendu par arr. 3 avril 2023, JO 13 avril, applicable à compter du jour suivant son dépôt légal]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2021, qui se sont déroulées les 2, 13 et 19 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1 Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 6 % pour les salariés permanents de niveaux I, II et III, de 4,5 % pour les salariés de niveaux IV et de 3 % pour tous les salariés relevant des annexes 1 (hors niveaux I, II, III et IV), 2 et 3 et sont définis comme suit :

1 Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 6 % pour les salariés permanents de niveaux I, II et III, de 4,5 % pour les permanents de niveaux IV et de 3 % pour les permanents de niveaux V à IX relevant de l'annexe 1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1^{er} janvier 2023 et sont fixés comme suit :

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	21 523,83 €	1 721,91 €
II	21 523,83 €	1 721,91 €
III	21 523,83 €	1 721,91 €
IV	22 655,21 €	1 812,42 €
V	24 052,17 €	1 924,17 €
VI	27 012,52 €	2 161,00 €

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
VII	33 103,81 €	2 648,31 €
VIII	41 102,28 €	3 288,18 €
IX	50 865,39 €	4 069,23 €

2

Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

À compter du 1^{er} février 2023, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle (annexe 2) de niveau I et les musiciens (annexe 3) engagés dans le cadre d'un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la CCNEP sont augmentés de 4,5 %.

À compter du 1^{er} février 2023, les barèmes conventionnels des techniciens du spectacle (annexe 2) hors niveau I et les artistes interprètes (annexe 3) hors musiciens engagés pour des spectacles vivants promotionnels sont augmentés de 3 %.

Ces barèmes sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2 Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1076,19
II	1182,76
III	1294,35
IV	1414,75
V	1668,72

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4 Clause de rendez-vous

Si, au cours de l'année 2023, l'indice des prix à la consommation INSEE relatif aux ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie (ensemble hors tabac) augmente de plus de 4 % par rapport à son niveau constaté au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation de branche sur les salaires dans le mois suivant la demande adressée au secrétariat du paritarisme par la partie la plus diligente constatant la survenance de cet événement.

Le délai d'un mois ci-dessus est suspendu durant les mois de juillet et août 2023.

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent de se réunir en juin 2023 pour envisager l'ouverture anticipée d'une nouvelle négociation de branche sur les salaires.

Article 5
Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6
Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} février 2023 pour le 2 de l'article 1 et au 1^{er} janvier 2023 pour les autres stipulations, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Annexe I

Salariés relevant de l'Annexe II de la Convention collective nationale de l'Édition Phonographique (Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin)

Filière son

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	2 ^{ème} assistant son						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			142,98			
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments / backliner						
	1	171,58		171,58		148,69	
	2	146,40				126,97	
	3	131,54				113,24	
	4	124,67					
	Assistant son						
	1	176,16		176,16		148,69	
	2	149,83				126,97	
	3	134,97				113,24	
	4	128,10					
Niveau II.A	Programmeur musical						
	1	173,63		173,63		152,19	
	2	147,68				129,66	
	3	133,03				116,43	
	4	126,26					
	Régisseur son / technicien son						
	1	186,03		173,63		163,47	
	2	157,83				138,67	
	3	142,05				125,15	
	4	135,29					
	Monteur son						
	1			173,63			
	2						
	3						
	4						
	Sonorisateur						
	1		160,09		160,09	163,47	
	2		136,41			138,67	
	3		122,88			125,15	
	4		116,11				
	Preneur de son / OPS						
	1	217,59		217,59		169,12	
278	Mise à jour (juin 2025)	184,91				144,30	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
	3	166,85				129,66	
	4	157,83					

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière image graphisme

Niveaux	Filière image graphique	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	assistant : cadreur / cameraman / OPV *						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			176,16			
	2						
	3						
	4						
	Chauffeur de salle						
	1			137,26			
	2						
	3						
	4						
	Rédacteur						
	1	137,26					
	2	116,67					
	3	105,23					
	4	99,53					
	2 ^{ème} assistant OPV						
	1			176,16			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope						
	1			166,99			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope ralenti						
	1			166,99			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur projectionniste						
	1					152,14	
	2					129,16	
	3					114,65	
	4						
	Opérateur prompteur						
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	1			166,99		152,14	Mise à jour (juin 2025)
	2					129,16	
	3					116,02	

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* l'assistant cadreur / caméraman / OPV ne peut être employé pour le vidéo clip</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Filière réalisation

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Conseiller technique à la réalisation						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			261,93		152,13	
	2					129,25	
	3					116,67	
	4						
Niveau II.A	2 ^{ème} assistant réalisateur						
	1			195,05			
	2						
	3						
	4						
	Assistant réalisateur						
	1	217,59		217,59			
	2	184,91					
	3	166,85					
	4	157,83					
Niveau II.B	Script						
	1			235,63			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant réalisateur						
	1			235,63			
	2						
	3						
	4						
	Réalisateur artistique						
	1	202,93				202,93	
	2	172,49				172,49	
	3	155,58				155,58	
	4	147,68					
Niveau III	Réalisateur						
	1			259,30			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière régie

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Aide de plateau / As- sistant de plateau						Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention collec- tive du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1			137,26		131,54	
	2					112,10	
	3					100,65	
	4						
Niveau II.A	Régisseur adjoint						
	1	173,76		173,63		152,19	
	2	147,68				123,66	
	3	133,03				116,11	
	4	126,26					
	Régisseur						
	1	201,81		201,81		169,12	
	2	171,36				144,30	
	3	154,45				129,66	
	4	146,56					
	Régisseur de plateau / Chef de plateau						
	1		173,63	173,63		163,47	
	2		147,68			138,67	
	3		133,03			125,15	
	4		126,26				
Niveau II.B	Régisseur général						
	1	235,63		235,63		225,49	
	2	200,69				191,66	
	3	180,39				172,49	
	4	171,36					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

Filière production - Post production

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Filière maquillage coiffure

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant du styliste						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés</p>
	1	151,63		149,83		136,11	
	2	126,97				115,52	
	3	114,38				104,08	
	4	108,66					
	Maquilleur						
	1	176,16		176,16		168,14	
	2	149,83				142,98	
	3	134,97				128,10	
	4	128,10					
	Coiffeur						
	1	176,16		176,16		168,14	
	2	149,83				142,98	
	3	134,97				128,10	
	4	128,10					
	Habilleur						
	1			157,85		146,40	
	2					124,67	
	3					112,10	
	4						
	Costumier						
	1	176,16		176,16		228,77	
	2	158,99				194,45	
	3	142,98				175,01	
	4	136,11					
Niveau II.A	Coiffeur perruquier						
	1			216,45			
	2						
	3						
	4						
	Chef costumier						
	1			217,59			
	2						
	3						
	4						
	Styliste						
	1	195,05		195,05		167,98	
	2	165,73				143,18	
	3	148,81				128,53	
	4	142,05					
	Chef coiffeur / chef coiffeur perruquier						

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière lumière

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau II.A	Technicien lumière						Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion ces concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1				167,97	157,83	
	2					134,16	
	3					120,63	
	4						
	Électricien						
	1			197,30		169,12	
	2					144,30	
	3					129,66	
	4						
	Chef électricien						
	1			246,14		202,93	
	2					172,49	
	3					155,58	
	4						
	Éclairagiste						
	1				225,49	259,30	
	2					220,98	
	3					198,43	
	4						
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre de : activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière décoration machiniste

Niveaux	Filière décoration ma- chiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant décorateur						Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémun- ération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémun- ération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés Compléments de sa- laire des personnels employés par les orga- nisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganisateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémun- ération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémun- ération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention vi- vant applicable sont annexés
	1			137,26			
	2						
	3						
	4						
	Assistant ensemblier						
	1			137,26			
	2						
	3						
	4						
	Technicien de plateau						
	1		137,26	137,26		140,69	
	2		116,67			120,11	
	3		105,23			107,52	
	4		99,53				
	Constructeur						
	1			149,83			
	2						
	3						
	4						
	Accrocheur rigger						
	1		149,83	149,83		140,69	
	2		126,97			120,11	
	3		114,38			107,52	
4		108,66					
Niveau II.A	Sculpteur décorateur						
	1			172,49			
	2						
	3						
	4						
	Machiniste						
	1			197,30		157,83	
	2					134,16	
	3					120,63	
	4						
	Maquettiste staffeur						
	1			230,00			
	2						
	3						
4							
294	Mise à jour (juin 2025)						
	Staffeur						

Niveaux	Filière décoration ma- chiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours ou période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Annexe II

Salariés relevant de l'Annexe III de la Convention collective nationale de l'Édition Phonographique (ci-après la Convention collective)

I) Salariés relevant du titre II de l'Annexe III de la Convention collective

- a) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 190,30 euros.
- b) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.2 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 570,91 euros.
- c) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.3-1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 31,40 euros.
- d) L'article II.1.2.3-2.1 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

1^{ère} tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :

Le salaire minimum est fixé à 304,32 €

2^{ème} tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 273,88 €

3^{ème} tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 243,45 €

4^{ème} tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingt minutes :

Le salaire minimum est fixé à 213,02 €

5^{ème} tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :

Le salaire minimum est fixé à 182,59 €

6^{ème} tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante :

Le salaire minimum est fixé à 152,15 €.

- e) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.2.1 de l'annexe III de la Convention collective est fixé à 241,48 euros.

- f) L'article II.3.2 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 87,94 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 137,54 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles.»

II) Salariés relevant du titre III de l'Annexe III de la Convention collective

- a) L'article III.2-1 tel qu'issu de l'accord du 30 juin 2022 est modifié comme suit :

«III.2-1 Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 70,79 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 35,40 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 70,79 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,39 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,40 €.

Soit au total un cachet de 176,97 € brut. Ce montant constitue le «Cachet de base».

b) L'article III.2-2 tel qu'issu de l'accord du 30 juin 2022 est modifié comme suit :

«III.2-2 Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 94,38 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 47,19 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 94,38 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 47,19 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 47,19 €.

Soit au total un cachet de 235,96 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumuleable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif.»

c) L'article III.4 tel qu'issu de l'accord du 30 juin 2022 est modifié comme suit :

«III.4 : Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

III.4.1 : Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

III.4.1.1 : Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 83,75 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 83,75 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 41,88 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 83,75 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 41,88 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 41,87 €.

Soit au total un premier cachet de 83,75 € brut et un second de 209,39 € brut par jour.

III.4.1.2 Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 54,74 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 27,37 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 54,74 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 27,37 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 27,37 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 136,87 € brut par jour.

III.4.2 : Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 75,57 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de

75,57 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 37,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 75,57 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 37,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 37,79 €.

Soit au total un premier cachet de 75,57 € brut et un second de 188,92 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois.»

a) L'article III.20 de l'annexe III de la Convention collective est rédigé comme suit :

«En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent Titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 105,23 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 142,98 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.»

Accord du 28 janvier 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{er} mars 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2024, qui se sont déroulées les 18 décembre 2024, 8 et 28 janvier 2025, les partenaires sociaux de la CPPNI de l'Édition de Livres, de l'Édition phonographique et de l'Édition de Musique, dans sa formation en annexe spécifique «Édition phonographique», ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1 Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 5 % pour :

- les salariés permanents relevant de l'article 2 l'accord de remplacement du 12 avril 2024, et en particulier de son article 2.3.4 relatif au maintien des minima et classifications de la CCN de l'Édition phonographique ;
- les salariés techniciens et artistes relevant de l'annexe IX de la CCNE.

1 Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 5 % à compter du 1^{er} mars 2025 pour tous les salariés permanents relevant de l'article 2 l'accord de remplacement du 12 avril 2024¹ applicable au secteur de l'édition phonographique. Ils sont fixés comme suit :

¹ Art. 2.1 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024 : Les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'Édition phonographique avant la date du 12 avril 2024. C'est-à-dire celles dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z «enregistrement sonore et édition musicale».

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	22 600,02 €	1 808,00 €
II	22 600,02 €	1 808,00 €
III	22 600,02 €	1 808,00 €

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
IV	23 787,97 €	1 903,04 €
V	25 254,78 €	2 020,38 €
VI	28 363,15 €	2 269,05 €
VII	34 759,00 €	2 780,72 €
VIII	43 157,39 €	3 452,59 €
IX	53 408,66 €	4 272,69 €

2

Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes (Annexe IX de la CCNE)

À compter du 1^{er} mars 2025, les barèmes conventionnels des techniciens du spectacle (Annexe IX - Chapitre 2) et les artistes-interprètes (Annexe IX - Chapitre 3) hors musiciens engagés pour des spectacles vivants promotionnels sont augmentés de 5 %.

Ces barèmes sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2 Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents de l'édition phonographique, le barème de base de la prime d'ancienneté, mentionné à l'article 2.3.2b) de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, est fixé comme suit :

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1130,00
II	1241,90
III	1359,07
IV	1485,48
V	1752,16

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4 Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux de l'annexe spécifique «édition phonographique» conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation relative aux NAO avant la fin de l'année en cours, sous réserve que la tenue d'une telle négociation dans le sous-champ édition phonographique soit toujours envisageable à cette échéance au regard de l'avancement des discussions relatives à la fusion des classifications de la grande branche des Éditions.

Article 5
Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Annexe I

Salariés relevant du Chapitre 2 d l'Annexe IX de la Convention collective nationale de l'Édition (Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin)

Filière son

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	2 ^{ème} assistant son						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2
	1			150,13			
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments / backliner						
	1	180,16		180,16		156,13	
	2	153,72				133,32	
	3	138,12				118,90	
	4	130,90					
	Assistant son						
	1	184,96		184,96		156,13	
	2	157,32				133,32	
	3	141,72				118,90	
	4	134,50					
Niveau II.A	Programmeur musical						
	1	182,31		182,31		159,80	
	2	155,07				136,14	
	3	139,69				122,25	
	4	132,57					
	Régisseur son / technicien son						
	1	195,33		182,31		171,64	
	2	165,72				145,60	
	3	149,15				131,40	
	4	142,06					
	Monteur son						
	1			182,31			
	2						
	3						
	4						
	Sonorisateur						
	1		168,10		168,10	171,64	
	2		143,23			145,60	
	3		129,02			131,40	
	4		121,92				
	Preneur de son / OPS						
	1	228,47		228,47		177,57	
302	Mise à jour (juin 2025)						
	2	194,15				151,52	
	3	175,19				136,14	
	4	165,72					

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme» 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Niveaux	Filière image graphique	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	assistant : cadreur / cameraman / OPV *						
	1			184,96			
	2						
	3						
	4						
	Chauffeur de salle						
	1			144,12			
	2						
	3						
	4						
	Rédacteur						
	1	144,12					
	2	122,51					
	3	110,49					
	4	104,50					
	2 ^{ème} assistant OPV						
	1			184,96			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope						
	1			175,34			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope ralenti						
	1			175,34			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur projectionniste						
	1					159,75	
	2					135,62	
	3					120,38	
	4						
	Opérateur prompteur						
306	Mise à jour (juin 2025)			175,34		159,75	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
	2					135,62	
	3					120,38	

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* l'assistant cadreur / caméraman / OPV ne peut être employé pour le vidéo clip</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Filière réalisation

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Videogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Conseiller technique à la réalisation						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés</p>
	1			275,03		159,74	
	2					135,71	
	3					122,51	
	4						
Niveau II.A	2 ^{ème} assistant réalisateur						
	1			204,80			
	2						
	3						
	4						
	Assistant réalisateur						
	1	228,47		228,47			
	2	194,15					
	3	175,19					
	4	165,72					
Niveau II.B	Script						
	1			247,41			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant réalisateur						
	1			247,41			
	2						
	3						
	4						
	Réalisateur artistique						
	1	213,08				213,08	
	2	181,12				181,12	
	3	163,36				163,36	
	4	155,07					
Niveau III	Réalisateur						
	1			272,27			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Videogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière régie

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Aide de plateau / Assistant de plateau						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés</p>
	1			144,12		138,12	
	2					117,70	
	3					105,69	
	4						
Niveau II.A	Régisseur adjoint						
	1	182,31		182,31		159,80	
	2	155,07				136,14	
	3	139,69				121,92	
	4	132,57					
	Régisseur						
	1	211,90		211,90		177,57	
	2	179,93				151,52	
	3	162,17				136,14	
	4	153,89					
	Régisseur de plateau / Chef de plateau						
	1		182,31	182,31		171,64	
	2		155,07			145,60	
	3		139,69			131,40	
	4		132,57				
Niveau II.B	Régisseur général						
	1	247,41		247,41		236,76	
	2	210,72				201,25	
	3	189,41				181,12	
	4	179,93					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Secrétaire de production						
	1			162,13			
	2						
	3						
	4						
	Conseiller artistique de production						
	1	162,13		162,13		148,93	
	2	138,12				126,12	
	3	123,69				114,09	
	4	117,70					
	Assistant du directeur de la distribution artistique						
	1			144,12			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de production						
	1			184,96			
	2						
	3						
	4						
	Assistant monteur / Monteur adjoint						
	1			182,31			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de post-production						
	1			159,80			
	2						
	3						
	4						
	Répétiteur						
	1	165,72		165,72		138,99	
	2	140,87				118,14	
	3	126,67				106,56	
	4	120,75					
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives							Mise à jour (juin 2025)
	Traducteur / Interprète						
	1	168,10		168,10		152,71	

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
<p>* pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»</p>							

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant du styliste						Compléments de sa- laires des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles où les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganismateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1	159,21		157,32		142,92	
	2	133,32				121,30	
	3	120,09				109,29	
	4	114,09					
	Maquilleur						
	1	184,96		184,96		176,55	
	2	157,32				150,13	
	3	141,72				134,50	
	4	134,50					
	Coiffeur						
	1	184,96		184,96		176,55	
	2	157,32				150,13	
	3	141,72				134,50	
	4	134,50					
	Habilleur						
	1			165,74		153,72	
	2					130,90	
	3					117,70	
	4						
	Costumier						
	1	184,96		184,96		240,21	
	2	166,94				204,18	
	3	150,13				183,76	
	4	142,92					
		Coiffeur perruquier					
1				227,28			
2							
3							
4							
Chef costumier							
1				228,47			
2							
3							
4							
Styliste							
1		204,80		204,80		176,28	
2		174,01				150,34	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		3	156,26				134,96
	4	149,15				Mise à jour (juin 2025)	
	Chef coiffeur / Chef coiffeur perruquier						

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Filière lumière

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau II.A	Technicien lumière						Compléments de sa- lares des personnels employés par les orga- nismateurs de spectacles où les tourneurs qui participent à la capta- tion des concerts Chaque technicien déjà employé par l'or- ganismateur du spec- tacle recevra de la part du producteur de pho- nogramme ou de vidéo- gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rému- nération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant ap- plicable, cette rémuné- ration minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire mini- mum applicable. Les minimas salariaux de la convention col- lective du spectacle vi- vant applicable sont annexés
	1				176,37	165,72	
	2					140,87	
	3					126,67	
	4						
	Électricien						
	1			207,16		177,57	
	2					151,52	
	3					136,14	
	4						
	Chef électricien						
	1			252,15		213,08	
	2					181,12	
	3					163,36	
	4						
	Éclairagiste						
	1				236,76	272,27	
	2					232,03	
	3					208,35	
	4						
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	Assistant décorateur						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts Chaque technicien déjà employé Par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés
	1			144,12			
	2						
	3						
	4						
	Assistant ensemblier						
	1			144,12			
	2						
	3						
	4						
	Technicien de plateau						
	1		144,12	144,12		147,72	
	2		122,51			126,12	
	3		110,49			112,90	
	4		104,50				
	Constructeur						
	1			157,32			
	2						
	3						
	4						
	Accrocheur rigger						
	1		157,32	157,32		147,72	
	2		133,32			126,12	
	3		120,09			112,90	
	4		114,09				
	Sculpteur décorateur						
	1			181,12			
	2						
	3						
	4						
	Machiniste						
	1			207,16		165,72	
	2					140,87	
	3					126,67	
	4						
	Maquettiste staffeur						
	1			241,50			
	2						
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	3						Mise à jour (juin 2025)
	4						
	Staffeur						

Niveaux	Filière décoration ma- chiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vi- vant promo- tionnel	
		studio et cap- tation	captation	tournage et captation	captation		
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel» ; salaire journalier pour les activités «vidéogramme»							
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités «phonogramme» ou «spectacle vivant promotionnel»							

Annexe II

Salariés relevant du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective nationale de l'Édition (ci-après la Convention collective)

I. Salariés relevant du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.1 du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective est fixé à 199,82 euros.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.2 du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective est fixé à 599,46 euros.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.3-1 du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective est fixé à 32,97 euros.

d) L'article 2.1.2.3-2.1 du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

1^{ère} tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :

Le salaire minimum est fixé à 319,54 €

2^{ème} tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 287,57 €

3^{ème} tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 255,62 €

4^{ème} tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingt minutes :

Le salaire minimum est fixé à 223,67 €

5^{ème} tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :

Le salaire minimum est fixé à 191,72 €

6^{ème} tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante : Le salaire minimum est fixé à 159,76 €.»

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.2.1 du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective est fixé à 253,55 euros.

f) L'article 2.3.2 du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective est rédigé comme suit :

«Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 92,34 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 144,42 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles.»

II. Salariés relevant du titre III du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective

a) L'article 3.2.1 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

«3.2-1 Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 74,33 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 37,17 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 %

de la RDS, soit 74,33 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 37,16 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 37,17 €

Soit au total un cachet de 185,82 € brut. Ce montant constitue le «Cachet de base».

b) L'article 3.2-2 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

«3.2-2 Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 99,10 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 49,55 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 99,10 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 49,55 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 49,55 €.

Soit au total un cachet de 247,76 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumuleable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif.»

c) L'article 3.4 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

«3.4 : Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

III.4.1 : Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

III.4.1.1 : Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 43,97 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 87,94 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 43,97 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 43,97 €.

Soit au total un premier cachet de 87,94 € brut et un second de 219,86 € brut par jour.

3.4.1.2 Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 57,48 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 28,74 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 57,48 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 28,74 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 28,74 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 143,71 € brut par jour.

3.4.2 : Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,67 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,35 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,67 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,68 €.

Soit au total un premier cachet de 79,35 € brut et un second de 198,37 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois.»

a) L'article 3.20 de du Titre II du Chapitre 3 de l'Annexe IX de la Convention collective est rédigé comme suit :

«En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article 3 du présent Titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article 2.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 110,49 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 150,13 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.»

Rémunérations complémentaires

Accord du 21 décembre 2015

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 2 juin, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCOPVA ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Médias2000 ;

FCCS CGC ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 20 déc. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SNCOPVA CGC ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 29 juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT.

Mod. par Avenant n° 5, 22 déc. 2021, non étendu, applicable avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA ;

UPFI.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FCCS CFE-CGC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 30 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 7, 27 oct. 2022, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal avec effet au 1^{er} nov. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Avenant n° 11, 18 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal, soit le 6 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE CGC ;

CFDT ;

FO.

Préambule

L'article III.24.3 de l'annexe 3 de la Convention Collective Nationale de l'Édition Phonographique (CCNEP) prévoit des rémunérations complémentaires proportionnelles au bénéfice exclusif des artistes-interprètes relevant du titre III de l'annexe 3 pour les exploitations des enregistrements incorporant leurs prestations faisant l'objet d'une gestion collective volontaire par les producteurs de phonogrammes.

Pour la mise en œuvre de cet article, la CCNEP prévoit la négociation d'un accord entre la Société de Perception et de Répartition des Droits des artistes interprètes compétente, les Sociétés de Perception et de Répartition des Droits des producteurs de phonogrammes et les Partenaires Sociaux.

Les partenaires sociaux de l'Édition Phonographique («les Partenaires Sociaux») ont sollicité la Société de perception

et de distribution des droits des artistes interprètes (SPEDIDAM) et l'ADAMI aux fins de la négociation précitée. La SPEDIDAM a refusé, par courrier du 27 novembre 2009, de participer au dispositif de rémunérations prévu par la CCNEP.

L'ADAMI a en revanche accepté, par courrier du 7 mars 2012, d'ouvrir les discussions en vue de la conclusion d'un accord quant à la gestion des rémunérations complémentaires proportionnelles. Toutefois, par courrier du 25 juin 2015, l'ADAMI a confirmé par écrit aux partenaires sociaux que la gestion collective des rémunérations complémentaires proportionnelles (RCP) prévues par l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP et dues aux artistes interprètes relevant du titre III de l'annexe 3 de la CCNEP ne pouvait être assurée par elle. La société a également confirmé qu'elle ne s'opposait pas à la décision des Partenaires Sociaux de confier temporairement la gestion des RCP aux deux sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs phonographiques (SCPP et SPPF).

Les Partenaires Sociaux,

— constatant qu'aucune SPRD d'artistes-interprètes compétente dans le champ de la Convention Collective Nationale de l'Édition Phonographique (CCNEP) ne souhaite, pour l'instant, répondre favorablement à l'offre de gestion collective volontaire des rémunérations complémentaires proportionnelles (RCP) instituées par l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP ; et

— considérant que la répartition de ces rémunérations, et donc l'application de la CCNEP, doit se faire dans les meilleurs délais,

conviennent de ce qui suit.

Article unique

Mod. par Avenant n° 5, 22 déc. 2021, non étendu, applicable avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

SMA ;

UPFI.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FCCS CFE-CGC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 30 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 7, 27 oct. 2022, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal avec effet au 1^{er} nov. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 10, 20 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal, avec effet

au 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FEC - FO ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE CGC ;

SNPEP FO.

Avenant n°11, 18 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal, soit le 6 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE CGC ;

CFDT ;

FO.

(Avenant n° 1, 20 déc. 2018, étendu) Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'à la fin de l'année 2019, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP relatif aux RCP.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 11, 18 déc. 2024, non étendu) Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1^{er} juillet 2025 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 du Titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE relatif aux RCP

Constatant l'échec des discussions initiées en vue de la mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP, les Partenaires Sociaux décident, pour la durée de l'accord, que l'intermédiaire de la société de perception et de répartition de droits d'artistes interprètes est suspendu. En conséquence, les RCP sont versées aux artistes musiciens par la société de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes compétente.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 11, 18 déc. 2024, non étendu) À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article III.24.3 du Titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de 6 mois à compter du 1^{er} janvier 2025. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'Adami dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente.

Les Partenaires Sociaux mettent en place un bilan chiffré régulier des versements effectués par les sociétés de perception et de répartition de droits des producteurs de phonogrammes et des sommes en attente de répartition. Ce bilan chiffré est adressé, par e-mail, aux Partenaires Sociaux par les représentants des producteurs de phonogrammes une fois par semestre et fait l'objet d'une réunion spécifique des Partenaires Sociaux au minimum deux fois par an.

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2016, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Avenant n° 11 du 18 décembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt légal, soit le 6 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;

UPFI ;

SMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE CGC ;

CFDT ;

FO.

Préambule

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article III.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'Adami a proposé de rouvrir les négociations avec ces derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'Adami a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP. Cette période de transition a été prolongée par l'effet de plusieurs avenants pour des durées successives de 6 mois, puis de 4 mois et de nouveau de 6 mois, de deux mois et enfin de six mois, afin de permettre aux sociétés concernées d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération. Dans le contexte de la fusion effective de l'édition phonographique avec l'édition de livres et l'édition musicale, cette période de transition a enfin été prolongée dans l'accord dit de «remplacement» du 12 avril 2024 créant une annexe IX au sein de la Convention collective de l'Édition pour une durée courant jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Les adaptations nécessaires à la gestion d'un mandat de paiement de la RCP par l'Adami n'ayant pas pu être effectuées dans les délais précités, les partenaires sociaux conviennent de prolonger les modalités de gestion actuelles pour une nouvelle durée de 6 mois maximum à compter de la signature du présent accord.

Ce nouveau délai de 6 mois est interrompu dans le cas où le protocole d'accord en cours de discussion entre les organismes de gestion collective concernés serait conclu et pourrait être mis en œuvre par l'Adami au terme d'un accord signé avec les partenaires sociaux conformément à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Le présent accord prévoit par ailleurs l'ouverture d'une négociation sur la question des RCP non versées.

Article 1er

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

(Voir Accord 21 décembre 2015, article unique)

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

(Voir Accord 21 décembre 2015, article unique)

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2025, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 2

Les parties rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 6 à la CCNEP portant réécriture partielle de l'article III.24.3, en date du 14 février 2024 et dont l'entrée en vigueur est prévue à compter du premier jour du mois suivant la

date de publication de son arrêté d'extension, elles ont déjà entamé des discussions relatives aux modalités de présentation de la RCP par les organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes ainsi qu'à la désignation d'un ou plusieurs OGC d'artistes-interprètes aux fins d'effectuer le versement de la même RCP.

En outre, elles s'engagent à ouvrir, dans la durée du présent accord, des négociations sur l'affectation des RCP non versées.

Musique : édition - MA et cadres

Ancienne Annexe I - Classification et salaires

(Pour les modalités d'application des dispositions, v. Accord du 12 avril 2024)

Classification

Avenant n° 40 du 30 octobre 2006

[Étendu par arr. 27 juin 2007, JO, 5 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007 pour les adhérents et à la date de l'extension de l'avenant pour les non adhérents]

Article 1

L'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale des Cadres et Agents de Maîtrise de l'Édition de Musique (classification et salaires) est remplacée par le texte ci-après. Pour faciliter la mise en œuvre de cette modification, un tableau synoptique des dispositions anciennes et nouvelles est joint au présent avenant.

Agents de maîtrise

Coefficient 270

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

Coefficient 285

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

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

Coefficient 295

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

Cadres

Première catégorie : Cadres de commandement

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

Coefficient 310

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

Coefficient 340

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

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

Coefficient 395

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

Coefficient 400

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

Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer

les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du(de la) chef d'entreprise ou du(de la) directeur(rice) administratif(ve).

Coefficient 500

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

Coefficient 540

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

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

Deuxième catégorie : Cadres techniques

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

Coefficient 310

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

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

Coefficient 315

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

Coefficient 330

Responsable du service «Matériel d'Orchestre» : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.

Coefficient 385

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

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

Coefficient 410

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

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

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

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

Coefficient 430

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

Responsable du service commercial : anime et encadre son service.

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

Coefficient 475

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

Coefficient 515

Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail

du(de la)/des directeurs(rices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le(la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.

Coefficient 525

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Annexe - Tableau synoptique

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

Dispositions nouvelles	Dispositions remplacées
<p>Coefficient 310</p> <p>Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du(de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du(de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à trois, son coefficient est majoré de 10 points.</p>	<p>Coefficient 310</p> <p>Sous-chef de service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail sous le contrôle d'un(e) responsable.</p>
	<p>Coefficient 315</p> <p>Chef de comptabilité auxiliaire (sans agent de maîtrise sous son autorité) : effectue, surveille et coordonne les opérations comptables dont la responsabilité lui est confiée.</p>
<p>Coefficient 340</p> <p>Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droits, assure la marche de ce service.</p> <p>Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée.</p>	<p>Coefficient 340</p> <p>Chef du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employés(ées) chargés(ées) de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droits, assure la marche de ce service.</p> <p>Chef de comptabilité auxiliaire (avec agent de maîtrise sous son autorité) : effectue, surveille et coordonne les opérations comptables dont la responsabilité lui est confiée.</p>
<p>Coefficient 395</p> <p>Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert-comptable ou, le cas échéant, au (à la) chef comptable.</p>	<p>Coefficient 395</p> <p>Sous-chef de comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un expert-comptable ou, le cas échéant, au chef de comptabilité générale.</p>
<p>Coefficient 400</p> <p>Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service.</p> <p>Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du(de la) directeur(rice) administratif(ve).</p>	<p>Coefficient 400</p> <p>Chef de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service.</p> <p>Chef du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentants dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du(de la) directeur(rice) administratif(ve).</p>
<p>Coefficient 500</p> <p>Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise ; établit le bilan.</p>	<p>Coefficient 500</p> <p>Chef de comptabilité générale : assure sous sa responsabilité l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont il/elle assure l'établissement.</p>
<p>Coefficient 540</p> <p>Directeur(rice) administratif(ve) et/ou financier(ère) et/ou juridique et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés.</p> <p>Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).</p> <p>Deuxième catégorie : Cadres Techniques</p> <p>Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité.</p>	<p>Coefficient 540</p> <p>Directeur(rice) administratif(ve) et/ou financier(ère) et/ou juridique Secrétaire général(e) : agent général de liaison entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à la structure de l'entreprise (conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).</p>
<p>Coefficient 310</p> <p>Agent technico-commercial(e) collaborateur(rice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle.</p> <p>Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique.</p>	<p>Coefficient 310</p> <p>Agent technico-commercial(e) collaborateur(rice) du service commercial assurant le lien de services intérieurs avec la clientèle</p>
<p>Coefficient 315</p> <p>Secrétaire de direction : collaborateur(rice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du(de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(rice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de deux langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de trois langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires.</p>	<p>Coefficient 315</p> <p>Secrétaire de direction : collaborateur(rice) immédiat(e) d'un chef d'entreprise, d'un(e) administrateur(rice), d'un(e) secrétaire général(e) ou de toute autre personne assurant une responsabilité similaire ; prépare et réunit les éléments de travail de son chef, s'occupe des affaires et de la correspondance courantes, etc.</p> <p>Attaché(e) de presse : travaille directement sous l'autorité du(de la) directeur(rice) du service des relations publiques ou du chef d'entreprise ; chargé(e) en permanence de promouvoir les artistes, compositeurs et auteurs auprès des médias.</p>

Dispositions nouvelles	Dispositions remplacées
<p align="center">Coefficient 330</p> <p>Responsable du service «Matériel d'Orchestre» : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.</p>	<p align="center">Coefficient 330</p> <p>Responsable du service orchestre : s'occupe des envois de musique aux musiciens, est chargé(e) des abonnements des chefs d'orchestre, des envois publicitaires de musique, de la correspondance avec les musiciens, etc. Reçoit les musiciens, tient un inventaire de la musique vendue ou distribuée gratuitement, est responsable d'une caisse concernant la musique vendue sur place, etc.</p> <p align="center">Lecteur copiste (employé(e) en permanence).</p>
	<p align="center">Coefficient 345</p> <p>Secrétaire de direction bilingue : collaborateur(rice) immédiat(e) d'un chef d'entreprise, d'un(e) administrateur(rice), d'un(e) secrétaire général(e) ou de toute autre personne assurant une responsabilité similaire, prépare et réunit les éléments de travail de son chef, s'occupe des affaires et de la correspondance courantes, etc. ; pratique une langue étrangère parlée et écrite</p> <p>Attaché(e) de presse bilingue : travaille directement sous l'autorité du(de la) directeur(rice) du service des relations publiques ou du chef d'entreprise ; chargé(e) en permanence de promouvoir les artistes, compositeurs et auteurs auprès des médias ; pratique une langue étrangère parlée et écrite.</p>
	<p align="center">Coefficient 375</p> <p>Secrétaire de direction trilingue : collaborateur(rice) immédiat(e) d'un chef d'entreprise, d'un(e) administrateur(rice), d'un(e) secrétaire général(e) ou de toute autre personne assurant une responsabilité similaire, prépare et réunit les éléments de travail de son chef, s'occupe des affaires et de la correspondance courantes, etc. ; pratique deux langues étrangères parlées et écrites</p>
<p align="center">Coefficient 385</p> <p>Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des œuvres du catalogue sous le contrôle du(de la) directeur(rice) des services artistiques.</p> <p>Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(rices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il(elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.</p>	<p align="center">Coefficient 385</p> <p>Responsable de catalogue : assure les contacts entre l'entreprise et les ayants droit en vue de l'exploitation de catalogues nationaux ou internationaux sous le contrôle du(de la) directeur(rice) des services artistiques. Fait sortir les enregistrements étrangers phonographiques. S'occupe de la diffusion de catalogues nationaux ou internationaux et obtient des versions locales. Connaît une langue étrangère parlée et écrite, utile dans le cadre de ses fonctions.</p> <p>Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs, prospecte et développe la clientèle, gère le stock de disques dont il/elle suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.</p> <p>Responsable de la rédaction correction : titulaire d'un diplôme supérieur de musique, responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par la société.</p>
<p align="center">Coefficient 410</p> <p>Responsable du service de rédaction correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise.</p> <p>Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.</p> <p>Responsable du service «copyright» : connaît parfaitement les œuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes.</p> <p>Directeur(rice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(rices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs œuvres.</p>	<p align="center">Coefficient 410</p> <p>Responsable du service informatique : capable d'établir des programmes informatiques ou d'adapter aux besoins de l'entreprise des programmes existants et de veiller au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.</p> <p align="center">Arrangeur(se), orchestrateur(rice) (employé[e] en permanence).</p> <p>Responsable du service copyright : connaît à fond les œuvres de son édition. Surveille et interprète les clauses des contrats, est chargé du dépôt des œuvres à la S.A.C.E.M, etc.</p> <p>Directeur(rice) artistique : recherche des auteurs compositeurs et interprètes susceptibles d'apporter un matériel nouveau ou d'enregistrer celui-ci ; est à même de les orienter et de préparer les bases d'accords avec ces derniers. Assure la direction artistique des séances de répétition ou d'enregistrement (maquettes et disques du commerce) des œuvres des différents catalogues. Établit des contacts avec les entreprises de production en vue d'obtenir des enregistrements sonores.</p>

Dispositions nouvelles	Dispositions remplacées
<p>Coefficient 430</p> <p>Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes.</p> <p>Responsable du service commercial : anime et encadre son service.</p> <p>Directeur(rice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service.</p>	<p>Coefficient 430</p> <p>Chef du service juridique : titulaire d'une maîtrise en droit ou d'un diplôme équivalent, capable de conseiller l'entreprise dans le domaine de son activité et de rédiger des actes.</p> <p>Responsable du service vente (ou du service commercial).</p> <p>Directeur(rice) du service des relations publiques, publicité et promotion : est chargé(e) en permanence d'assurer les contacts avec les artistes et de suivre leur promotion ainsi que celle des œuvres du fonds; établit en outre des contacts avec les entreprises de production ainsi qu'avec les orchestres, théâtres, radios et télévisions.</p>
<p>Coefficient 475</p> <p>Responsable du service «Fabrication» : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(rice) commercial(e) et si le(la) responsable du service «Fabrication» assure, par ailleurs, des fonctions commerciales.</p>	<p>Coefficient 475</p> <p>Responsable du service fabrication : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres facteurs des métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(rice) commercial(e).</p>
<p>Coefficient 515</p> <p>Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du(de la)/des directeurs(rices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le(la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.</p>	<p>Coefficient 515</p> <p>Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du/des directeurs artistiques, prépare les contrats en accord avec le chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques</p>
<p>Coefficient 525</p> <p>Directeur(rice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société.</p>	<p>Coefficient 525</p> <p>Directeur(rice) commercial(e).</p>

Salaire

Avenant n° 46 du 26 septembre 2011

[étendu par arr. 28 mars 2012, JO 5 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CEMF ;

CSDEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO SNEP.

I. Les salaires conventionnels sont augmentés :

— de 0,7 % le 1^{er} novembre 2011 et

— de 0,5 % le 1^{er} janvier 2012.

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

— 5,72 € au 1^{er} novembre 2011 et

— 5,75 € au 1^{er} janvier 2012.

III. Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois d'avril 2012.

Les grilles de salaires mises à jour respectivement au 1^{er} décembre 2010 et au 1^{er} avril 2011 sont annexées.

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2012

Emplois	Salaires
Agents de maîtrise	
Coefficient 270 Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres.	1.552,59 €

Emplois	Salaires
<p>Coefficient 285</p> <p>Comptable 2^e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert-comptable.</p> <p>Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du(de la) chef d'entreprise ou du(de la) responsable du service de fabrication.</p>	1.638,86 €
<p>Coefficient 295</p> <p>Assistant(e) du(de la) responsable et/ou du(de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(rice) immédiat(e) du(de la) responsable du service et/ou de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son(sa) supérieur(e).</p>	1.696,36 €
Cadres	
<p>Première catégorie : Cadres de commandement</p> <p>Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente :</p>	
<p>Coefficient 310</p> <p>Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du(de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du(de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à trois, son coefficient est majoré de 10 points.</p>	1.782,61 €
<p>Coefficient 340</p> <p>Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droits, assure la marche de ce service.</p> <p>Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée.</p>	1.955,12 €
<p>Coefficient 395</p> <p>Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert-comptable ou, le cas échéant, au(à la) chef comptable.</p>	2.271,40 €
<p>Coefficient 400</p> <p>Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service.</p> <p>Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du(de la) directeur(ice) administratif(ve).</p>	2.300,15 €
<p>Coefficient 500</p> <p>Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise; établit le bilan.</p>	2.875,19 €
<p>Coefficient 540</p> <p>Directeur(ice) administratif(ve) et/ou financier(ère) et/ou juridique et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(e) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés.</p> <p>Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).</p>	3.105,21 €
<p>Deuxième catégorie : Cadres techniques</p> <p>Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité.</p>	
<p>Coefficient 310</p> <p>Agent technico-commercial(e) : collaborateur(rice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle.</p> <p>Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique.</p>	1.782,61 €

Emplois	Salaires
<p>Coefficient 315</p> <p>Secrétaire de direction : collaborateur(rice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du(de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(rice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de deux langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de trois langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires.</p>	1.811,36 €
<p>Coefficient 330</p> <p>Responsable du service «Matériel d'Orchestre» : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.</p>	1.897,63 €
<p>Coefficient 385</p> <p>Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des œuvres du catalogue sous le contrôle du(de la) directeur(rice) des services artistiques.</p> <p>Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(rices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il(elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.</p>	2.213,88 €
<p>Coefficient 410</p> <p>Responsable du service de rédaction correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise.</p> <p>Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.</p> <p>Responsable du service «copyright» : connaît parfaitement les œuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes.</p> <p>Directeur(rice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(rices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs œuvres.</p>	2.357,66 €
<p>Coefficient 430</p> <p>Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes.</p> <p>Responsable du service commercial : anime et encadre son service.</p> <p>Directeur(rice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service.</p>	2.472,66 €
<p>Coefficient 475</p> <p>Responsable du service «Fabrication» assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(rice) commercial(e) et si le(la) responsable du service «Fabrication» assure, par ailleurs, des fonctions commerciales.</p>	2.731,43 €
<p>Coefficient 515</p> <p>Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du(de la)/des directeurs(rices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le(la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.</p>	2.961,44 €
<p>Coefficient 525</p> <p>Directeur(rice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société.</p>	3018,94 €

Grille des salaires au 1^{er} novembre 2011

Emplois	Salaires
Agents de maîtrise	
<p>Coefficient 270</p> <p>Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres.</p>	1.544,87 €

Emplois	Salaires
<p>Coefficient 285</p> <p>Comptable 2^e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert-comptable.</p> <p>Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du(de la) chef d'entreprise ou du(de la) responsable du service de fabrication.</p>	1.630,71 €
<p>Coefficient 295</p> <p>Assistant(e) du(de la) responsable et/ou du(de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(rice) immédiat(e) du(de la) responsable du service et/ou de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son(sa) supérieur(e).</p>	1.687,92 €
Cadres	
<p>Première catégorie : Cadres de commandement</p> <p>Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente :</p>	
<p>Coefficient 310</p> <p>Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du(de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du(de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à trois, son coefficient est majoré de 10 points.</p>	1.773,74 €
<p>Coefficient 340</p> <p>Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droits, assure la marche de ce service.</p> <p>Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée.</p>	1.945,39 €
<p>Coefficient 395</p> <p>Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert-comptable ou, le cas échéant, au(à la) chef comptable.</p>	2.260,10 €
<p>Coefficient 400</p> <p>Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service. Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du(de la) directeur(ice) administratif(ve).</p>	2.288,71 €
<p>Coefficient 500</p> <p>Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise; établit le bilan.</p>	2.860,89 €
<p>Coefficient 540</p> <p>Directeur(ice) administratif(ve) et/ou financier(ère) et/ou juridique et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés.</p> <p>Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales).</p>	3.089,76 €
<p>Deuxième catégorie : Cadres techniques</p> <p>Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité.</p>	
<p>Coefficient 310</p> <p>Agent technico-commercial(e) : collaborateur(rice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle.</p> <p>Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique.</p>	1.773,74 €

Emplois	Salaires
<p>Coefficient 315</p> <p>Secrétaire de direction : collaborateur(rice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du(de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(rice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de deux langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de trois langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires.</p>	1.802,35 €
<p>Coefficient 330</p> <p>Responsable du service «Matériel d'Orchestre» : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle.</p>	1.888,19 €
<p>Coefficient 385</p> <p>Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des œuvres du catalogue sous le contrôle du(de la) directeur(rice) des services artistiques.</p> <p>Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(rices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il(elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation.</p>	2.202,87 €
<p>Coefficient 410</p> <p>Responsable du service de rédaction correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise.</p> <p>Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique.</p> <p>Responsable du service «copyright» : connaît parfaitement les œuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes.</p> <p>Directeur(rice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(rices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs œuvres.</p>	2.345,93 €
<p>Coefficient 430</p> <p>Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes.</p> <p>Responsable du service commercial : anime et encadre son service.</p> <p>Directeur(rice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service.</p>	2.460,36 €
<p>Coefficient 475</p> <p>Responsable du service «Fabrication» assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(rice) commercial(e) et si le(la) responsable du service «Fabrication» assure, par ailleurs, des fonctions commerciales.</p>	2.717,84 €
<p>Coefficient 515</p> <p>Directeur(rice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du(de la)/des directeurs(rices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le(la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques.</p>	2.946,71 €
<p>Coefficient 525</p> <p>Directeur(rice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société.</p>	3003,92 €

Musique : édition - employés

Ancienne Annexe I - Classification et salaires

(Pour les modalités d'application des dispositions, v. Accord du 12 avril 2024)

Classification

Avenant n° 27 du 30 octobre 2006

[Étendu par arr. 27 juin 2007, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007 pour les adhérents et à la date

Article 1

L'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale des Employé(e)s de l'Édition de Musique (classification et salaires) est remplacée par le texte ci-après. Pour faciliter la mise en œuvre de cette modification, un tableau synoptique des dispositions anciennes et nouvelles est joint au présent avenant.

Catégorie A

Niveau 1

Coefficient 122

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

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

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

Niveau 2

Coefficient 124

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

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

Catégorie B

Niveau 1

Coefficient 126

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

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

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

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

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

Niveau 2

Coefficient 128

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

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

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

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

Catégorie C

Coefficient 132

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

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

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

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

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

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

Catégorie D

Niveau 1

Coefficient 135

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

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

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

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

Niveau 2

Coefficient 140

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

Catégorie E

Coefficient 145

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

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

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

Catégorie F

Coefficient 160

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Annexe

Dispositions nouvelles	Dispositions anciennes
Catégorie A :	Catégorie A :
<p>Niveau 1 Coefficient 122</p> <p>Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté). Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux). Manutentionnaire (employé[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).</p>	<p>Niveau 1 Coefficient 105</p> <p>Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté). Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux). Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).</p>
<p>Niveau 2 Coefficient 124</p> <p>Aide magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le[la] magasinier[ère] dans ses travaux).</p> <p>Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).</p>	<p>Niveau 2 Coefficient 110</p> <p>Aide magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le[la] magasinier[ère] dans ses travaux).</p> <p>Hôtesse/garçon de bureau (employé[e] chargé[e] de recevoir le public, de le renseigner, d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier).</p>
Catégorie B :	Catégorie B :
<p>Niveau 1 Coefficient 126</p> <p>Assistant(e) caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du[de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ère) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le[la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).</p> <p>Emballageur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages). Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>	<p>Niveau 1 Coefficient 115</p> <p>Aide caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du[de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ère) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des courses, des liaisons et des transports usuels de l'entreprise, plis, échantillons, paquets), sans responsabilité d'encaissement ou de paiement en espèces.</p> <p>Les indemnités pour utilisation du véhicule fourni par le(la) coursier(ère) feront l'objet d'un contrat particulier.</p> <p>Emballageur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au[à la] transporteur(se), et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe adressographe (employé[e] qui prépare les adresses des envois et/ou effectue des travaux de reproduction de documents ou ouvrages).</p> <p>Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>
<p>Niveau 2 Coefficient 128</p> <p>Vendeur(se) Assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).</p> <p>Facturier(ère) (employé[e] chargé[e] facturer les clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p>	<p>Niveau 2 Coefficient 120</p> <p>Aide Vendeur(se) (employé[e] capable d'effectuer certaines ventes sous la responsabilité du [de la] vendeur[se]).</p> <p>Chauffeur (employé[e] ayant la charge de conduire les voitures de direction ou d'administration et capable d'effectuer des dépannages élémentaires à l'exclusion des interventions devant relever des mécaniciens).</p> <p>Débiteur(trice) - facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de faire les débits et factures des clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau simples ne nécessitant pas de connaissances spéciales ni comptables, ayant une certaine connaissance des besoins du service. Peut être chargé[e] d'effectuer des travaux simples de dactylographie).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives de son chef ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p> <p>Opérateur(trice) de saisie (capable de pratiquer la saisie de données sur ordinateur).</p>
Catégorie C :	Catégorie C :
<p>Coefficient 132</p> <p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service «Copyright» (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p>	<p>Niveau 1 Coefficient 125</p> <p>Chauffeur-livreur (employé[e] chargé[e] exclusivement de la livraison des marchandises ; est appelé[e] à participer si nécessaire à la manutention du contenu de son véhicule. Sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces).</p> <p>Dactylographe (employé[e] possédant un diplôme de dactylographie ou une aptitude équivalente ; peut être chargé[e] de dactylographie de textes enregistrés sur magnétophone).</p>

Dispositions nouvelles	Dispositions anciennes
<p>Employé(e) du service «Répartition des Droits d'Auteur» (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p> <p>Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p> <p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).</p> <p>Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le/la secrétaire dans ses fonctions)</p>	<p>Niveau 2 Coefficient 130</p> <p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, passant toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service copyright (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux relatifs à l'exercice des droits d'auteur selon les directives de son chef ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p> <p>Employé(e) du service Redevances (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives de son chef).</p> <p>Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p> <p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).</p> <p>Sténographe-dactylographe (dactylographe capable de prendre sous dictée un texte en sténographie et de le reproduire).</p>
Catégorie D :	Catégorie D :
<p>Niveau 1 Coefficient 135</p> <p>Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).</p> <p>Employé(e) du service «Matériel d'Orchestre» (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du[de la] responsable du service ou de son assistant[e]).</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).</p> <p>Employé(e) du service «Fabrication» (employé[e] qui assiste le[la] technicien[ne] de fabrication, le[la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).</p>	<p>Niveau 1 Coefficient 135</p> <p>Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).</p> <p>Employé(e) du service orchestres et théâtres (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre et de théâtre selon les directives de son chef).</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).</p> <p>Employé(e) du service de fabrication (employé[e] qui assiste le[la] technicien[ne] de fabrication ou, à défaut, le[la] responsable du service de fabrication).</p>
<p>Niveau 2 Coefficient 140</p> <p>Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le[la] chef d'entreprise ou le[la] cadre auquel il[elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).</p>	<p>Niveau 2 Coefficient 140</p> <p>Catalographe (employé[e] préparant et établissant les catalogues et leur mise à jour ; capable de corriger les épreuves de ces catalogues).</p> <p>Secrétaire-Sténodactylographe (employé[e] possédant la qualification de sténographe-dactylographe collaborant à des tâches diverses avec le chef d'entreprise ou le cadre auquel il/elle est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son chef ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).</p>
Catégorie E :	Catégorie E :
<p>Coefficient 145</p> <p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Employé(e) principal(e) du service «Matériel d'Orchestre» (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p>	<p>Coefficient 145</p> <p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (vendeur(se) connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients sur leurs choix).</p> <p>Employé(e) principal(e) du service orchestre et théâtres (employé[e] de service orchestres et théâtres connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Pupitreur(se) (employé[e] capable de pratiquer la saisie de données sur ordinateur, de lancer les applications du système informatique et d'en assurer la surveillance).</p> <p>Metteur(se) à part principal(e) (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages connaissant parfaitement les fonds d'édition).</p>

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

Salaires

Avenant n° 33 du 26 septembre 2011

[étendu par arr. 28 mars 2012, JO 5 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CEMF ;

CSDEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO SNEP.

I. Les salaires conventionnels sont augmentés :

— de 0,7 % le 1^{er} novembre 2011 et

— de 0,5 % le 1^{er} janvier 2012.

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

— 10,83 € au 1^{er} novembre 2011 et

— 10,88 € au 1^{er} janvier 2012.

III. Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois d'avril 2012.

Les grilles de salaires mises à jour respectivement au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012 sont annexées.

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2012

Emploi	Salaire
Catégorie A	
Niveau 1 Coefficient 122	1.328,20 €
Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté). Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux). Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).	
Niveau 2 Coefficient 124	1.349,98 €
Aide magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le[la] magasinier[ère] dans ses travaux). Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).	
Catégorie B	
Niveau 1 Coefficient 126	1.371,73 €

Emploi	Salaire
<p>Assistant(e) caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du[de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ère) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le[la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).</p> <p>Empaqueteur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages).</p> <p>Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>	
Niveau 2 Coefficient 128	1.393,51 €
<p>Vendeur(se) Assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).</p> <p>Facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p>	
Catégorie C	
<p>Coefficient 132</p> <p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service «Copyright» (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p> <p>Employé(e) du service «Répartition des Droits d'Auteur» (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p> <p>Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p> <p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).</p> <p>Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le/la secrétaire dans ses fonctions)</p>	1.437,06 €
Catégorie D	
Niveau 1 Coefficient 135	1.469,73 €
<p>Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).</p> <p>Employé(e) du service «Matériel d'Orchestre» (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du[de la] responsable du service ou de son assistant[e]).</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).</p> <p>Employé(e) du service «Fabrication» (employé[e] qui assiste le[la] technicien[ne] de fabrication, le[la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).</p>	
Niveau 2 Coefficient 140	1.524,15 €
<p>Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le[la] chef d'entreprise ou le[la] cadre auquel il[elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).</p>	
Catégorie E	

Emploi	Salaire
<p>Coefficient 145</p> <p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Employé(e) principal(e) du service «Matériel d'Orchestre» (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p>	1.578,59 €
Catégorie F	
<p>Coefficient 160</p> <p>Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[rice] immédiat[e] d'un responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son[sa] supérieur[e]).</p> <p>Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes).</p>	1.741,89 €

Grille des salaires au 1^{er} novembre 2011

Emploi	Salaire
Catégorie A :	
<p>Niveau 1</p> <p>Coefficient 122</p>	1.321,59 €
<p>Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté).</p> <p>Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux).</p> <p>Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).</p>	
<p>Niveau 2</p> <p>Coefficient 124</p>	1.343,26 €
<p>Aide magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le[la] magasinier[ère] dans ses travaux).</p> <p>Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).</p>	
Catégorie B :	
<p>Niveau 1</p> <p>Coefficient 126</p>	1.364,91 €
<p>Assistant(e) caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du[de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ère) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le[la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).</p> <p>Emballageur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages).</p> <p>Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>	
<p>Niveau 2</p> <p>Coefficient 128</p>	1.386,58 €

Emploi	Salaire
<p>Vendeur(se) Assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).</p> <p>Facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p>	
Catégorie C :	
<p>Coefficient 132</p> <p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service «Copyright» (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p> <p>Employé(e) du service «Répartition des Droits d'Auteur» (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de rédevances selon les directives du[de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce[te] dernier[ère]).</p> <p>Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p> <p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).</p> <p>Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le/la secrétaire dans ses fonctions)</p>	1.429,91 €
Catégorie D :	
<p>Niveau 1</p> <p>Coefficient 135</p>	1.462,42 €
<p>Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).</p> <p>Employé(e) du service «Matériel d'Orchestre» (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du[de la] responsable du service ou de son assistant[e]).</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).</p> <p>Employé(e) du service «Fabrication» (employé[e] qui assiste le[la] technicien[ne] de fabrication, le[la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).</p>	
<p>Niveau 2</p> <p>Coefficient 140</p>	1.516,57 €
<p>Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le[la] chef d'entreprise ou le[la] cadre auquel il[elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).</p>	
Catégorie E	
<p>Coefficient 145</p> <p>Comptable premier échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Employé(e) principal(e) du service «Matériel d'Orchestre» (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p>	1.570,74 €
Catégorie F	
<p>Coefficient 160</p> <p>Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[rice] immédiat[e] d'un responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son[sa] supérieur[e]).</p> <p>Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes).</p>	1.733,22 €

Régime de prévoyance

Accord du 13 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 26 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEP ;
CSDEM ;
UPFI ;
SMA ;
SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGE-CGC ;
CGT ;
CGT-FO ;
CFDT.

Préambule

Suivant l'arrêté en date du 19 avril 2019, les branches professionnelles de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, ont fusionné leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Souhaitant harmoniser certaines de leurs dispositions, les partenaires sociaux se sont engagés dès janvier 2024 dans des discussions pour disposer d'un régime de prévoyance commun aux trois secteurs.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) a donc lancé un appel à la concurrence, tel que prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le 3 mai 2024 pour la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance, harmonisé dans les secteurs de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique.

Il est expressément convenu entre les parties que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance, harmonisé sur le plan national dans les secteurs de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique.

Par cet accord les parties signataires ont souhaité :

- Mutualiser les risques au niveau professionnel pour pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et pour garantir à l'ensemble des salariés des trois secteurs précités l'accès aux garanties collectives de prévoyance,
- Augmenter la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession,
- Améliorer les garanties conventionnelles pour l'ensemble des salariés avec des cotisations adaptées à chaque catégorie.

Cet accord assure par ailleurs la mise en conformité du régime de prévoyance avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord se substitue :

- aux titre I partie B «prévoyance des employés», à l'exception du d) de l'article 3 relatif à la «dépendance» et titre II, partie D «prévoyance de l'encadrement» de l'annexe III de la CCN de l'édition de livre, à l'exception du d) de l'article 5 intitulé «dépendance» ;
- à l'ancien article 21.2 et l'ancienne sous-annexe 3 de l'annexe 1 de la CCN de l'édition phonographique, mentionnés à l'article 2.3.5 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024. Par exception, la stipulation relative au délai de carence de l'article 2.4.1 de la sous-annexe 3 précitée continue à produire ses effets, dans les conditions décrites à l'article 4 du présent accord, jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime harmonisé dans le grand champ des Editions en cas d'accord sur ce thème, et à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6 du

même accord de remplacement.

Continuent de produire leurs effets toutes les dispositions relatives à la retraite des employés et des cadres de l'édition de livres et notamment les Titre I - partie A «retraite des employés», Titre II partie C «Retraite de l'encadrement» et les avenants modificatifs (6 janvier 2004, 21 mars 2006) ainsi que toutes les dispositions relatives à la dépendance de l'annexe III de la CCN de l'édition de livres à l'exception des termes «employés dont le salaire est supérieur à 115 % pour cent du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale» ainsi que l'avenant modificatif du 22 décembre 2022 relatif au régime de retraite supplémentaire de l'édition de livres.

Toutefois, conformément à l'accord de remplacement du 12 avril 2024, les accords et avenants mentionnés à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises couvertes par les articles 2.1 et 3.1 (sous-champ de l'édition phonographique et de l'édition de musique) dudit accord jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime harmonisé dans le grand champ des Editions en cas d'accord sur ce thème, et à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6 du même accord de remplacement.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord concerne :

1 — les entreprises, maisons d'édition de livres qui ont leur siège en France et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des VRP statutaires et qui ont pour activité principale l'édition, la production, la diffusion, et la distribution de livres. Il s'agit des entreprises ou leurs établissements dont l'activité est notamment répertoriée sous le code de la Nomenclature d'Activités Françaises 5811Z.

2 — Les entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle. Il s'agit des entreprises dont l'activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z «enregistrement sonore et édition musicale»

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes. Le champ d'application géographique est constitué de la France métropolitaine, des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques.

3 — Les entreprises dont l'activité principale est l'édition musicale et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle. Aux termes de l'article L. 132-1 du CPI, l'entreprise d'édition musicale s'entend de la personne à laquelle l'auteur d'une œuvre musicale ou ses ayants droit cèdent par un contrat d'édition le droit de fabriquer ou de faire fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre ou de la réaliser ou faire réaliser sous une forme numérique, à charge pour elle d'en assurer la publication, la diffusion et l'exploitation permanente et suivie.

À la qualité d'éditeur d'une œuvre musicale la personne physique ou morale qui fabrique ou fait fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre, en assure la publication, la diffusion et l'exploitation, et assure le suivi et le versement à l'auteur des rémunérations générées par l'exploitation de l'œuvre. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20.Z «Enregistrement sonore et édition musicale».

Article 3

Bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel

3.1

Salariés bénéficiaires

Est bénéficiaire du présent régime de prévoyance à titre obligatoire tout salarié, cadre et assimilés ou non-cadre, au sens de dispositions ci-dessous, des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, à l'exception des VRP statutaires et des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle.

Sont définis «cadres» et «assimilés cadres», les salariés relevant respectivement des articles 2.1 et 2.2 de l'accord

national interprofessionnel (ci-après dénommé «ANI») du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Sont définis «non-cadres», les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

3.2

Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- D'un maintien de salaire, total ou partiel
- D'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur, par exemple un congé de reclassement, congé de mobilité...).

L'employeur applique le même taux de cotisation patronal que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation sur la base du taux de cotisation applicable aux actifs.

L'assiette à retenir pour le calcul des contributions et des prestations est celle du montant du salaire ou de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (par exemple : indemnisation légale complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance mis en œuvre par leur employeur. Toutefois, à leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties «décès» sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations (part patronale et salariale) les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur. Les cotisations et les prestations «décès» sont alors calculées sur la base du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

3.3

Ayants-droit

Pour le bénéfice des garanties telles que définies dans le présent accord le conjoint et les enfants à charge sont définis comme suit :

Conjoint :

Le conjoint est au jour de l'évènement ouvrant droit à prestations :

- L'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e),
- Ou à défaut, le partenaire lié par un pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil,
- Ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil depuis au moins deux ans sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou pacs). Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

Enfants à charge :

Ce sont les enfants de l'assuré ou de son conjoint (dont la filiation avec celui-ci, y compris adoptive, est légalement établie) au jour de l'évènement ouvrant droit à prestations, qui remplissent les conditions suivantes :

- Être âgés de moins de 18 ans,
- Et également être fiscalement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire :

m Pris en compte pour l'application du quotient familial,

m Ou percevant une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

La limite d'âge de 18 ans est portée à 25 ans révolus pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- S'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du SMIC brut,

- S'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage,
- S'ils sont inscrits à France Travail (anciennement Pôle Emploi), comme primo demandeurs d'emploi ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés, reconnus en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion portant la mention invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant la limite d'âge prévue ci-dessus (18 ou 25 ans révolus sous conditions).

Les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie, sont assimilés à des enfants à charge.

Article 4 **Garanties et revalorisation des prestations**

Le régime de prévoyance est conçu pour assurer aux bénéficiaires différentes garanties de prévoyance.

L'annexe 1 et l'annexe 2 du présent accord définissent le niveau des différentes garanties.

Les prestations versées de façon périodique en application du régime de prévoyance sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Article 5 **Répartition des cotisations**

La répartition des cotisations est fixée à l'article 6 du présent accord. Elle doit être respectée par l'ensemble des entreprises de la branche sauf dispositions plus favorables.

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire, et fixées à l'article 6.

Le salaire retenu pour le calcul des cotisations est celui défini à l'article 7 du présent accord.

La cotisation est due au prorata temporis de la durée de présence du salarié au cours de l'exercice. Son paiement est fractionné et appelé mensuellement auprès du salarié.

Pour rappel :

T1 = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;

T2 = Salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale

Article 6 **Taux de cotisations contractuels et taux appelés dans le cadre de la recommandation**

6-1 **Pour les non-cadres**

6-1-1 **Taux de cotisation**

Taux contractuels non cadres	Part employeur	Part salarié	Total
Garanties décès	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
Capitaux décès	0,230 %		0,230 %
Rente éducation	0,170 %		0,170 %
Garantie double effet	0,001 %		0,001 %
Frais d'obsèques	0,039 %		0,039 %
Total décès	0,440 %	0,000 %	0,440 %
Garanties arrêt de travail	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
Incapacité temporaire		0,700 %	0,700 %
Invalidité	0,465 %	0,205 %	0,670 %
Total arrêt de travail	0,465 %	0,905 %	1,370 %

Taux contractuels non cadres	Part employeur	Part salarié	Total
Total prévoyance	0,905 %	0,905 %	1,810 %

6-1-2

Taux appelés applicables en 2025 et 2026 et répartition

Les cotisations ci-dessous sont maintenues pour une période de deux ans, hors évolutions légales et réglementaires. Les cotisations prévues au 6-1-1 s'appliqueront à l'issue de la période bénéficiant du taux d'appel.

Taux appelés non cadres	Part employeur	Part salarié	Total
Garanties décès	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
Capitaux décès	0,117 %		0,117 %
Rente éducation	0,170 %		0,170 %
Garantie double effet	0,001 %		0,001 %
Frais d'obsèques	0,029 %		0,029 %
Total décès	0,317 %	0,000 %	0,317 %
Garanties arrêt de travail	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
Incapacité temporaire		0,503 %	0,503 %
Invalidité	0,333 %	0,147 %	0,480 %
Total arrêt de travail	0,333 %	0,650 %	0,983 %
Total prévoyance	0,650 %	0,650 %	1,300 %

6-2

Pour les cadres et assimilés

Taux contractuels cadres et assimilés	Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès	T1	T2 (max 4 PASS)	T1	T2 (max 4 PASS)	T1	T2 (max 4 PASS)
Capitaux décès	0,660 %	1,150 %		0,000 %	0,660 %	1,150 %
Rente éducation	0,150 %	0,000 %		0,150 %	0,150 %	0,150 %
Garantie double effet	0,002 %	0,000 %		0,002 %	0,002 %	0,002 %
Frais d'obsèques	0,008 %	0,000 %		0,008 %	0,008 %	0,008 %
Total décès	0,820 %	1,150 %	0,000 %	0,160 %	0,820 %	1,310 %
Garanties arrêt de travail	T1	T2 (max 4 PASS)	T1	T2 (max 4 PASS)	T1	T2 (max 4 PASS)
Incapacité temporaire				0,990 %		0,990 %
Invalidité	0,680 %	0,010 %		0,010 %	0,680 %	0,020 %
Total arrêt de travail	0,680 %	0,010 %	0,000 %	1,000 %	0,680 %	1,010 %
Total Prévoyance	1,500 %	1,160 %	0,000 %	1,160 %	1,500 %	2,320 %

Article 7

Salaire de référence

Dans la définition des garanties des annexes 1 et 2 du présent accord, et sous réserve des dispositions de l'article 3.2, on entend par salaire de référence, le salaire brut versé (fixe et variable soumis aux cotisations de sécurité sociale) lors des 12 mois précédents le fait générateur dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. En cas de période incomplète, le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Article 8

Organismes assureurs recommandés

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs :

- Audiens Santé Prévoyance et en partenariat avec l'OCIRP pour la rente éducation
- Malakoff Humanis Prévoyance

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de l'un de ces organismes la couverture des garanties définies en annexe.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord n'ont pas l'obligation de contracter auprès des organismes assureurs recommandés, mais elles y sont invitées par les partenaires sociaux afin de garantir la mutualisation du présent régime.

Les modalités d'organisation de la co-recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente co-recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent accord.

Revalorisation et changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organismes assureurs recommandés, les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service dans le cadre de la recommandation. La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

Les garanties décès seront maintenues pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Pour les entreprises n'ayant pas adhéré aux organismes recommandés ou qui résilient leur adhésion à l'un des organismes recommandés, elles auront la charge de mettre en œuvre les obligations prévues à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et rappelées ci-dessus.

Article 9

Apéritif

À des fins organisationnelles dans le cadre de la co-recommandation décidée par les partenaires sociaux, la CPPNI fait le choix de Malakoff Humanis prévoyance en qualité d'apéritif et ce jusque, au plus tard, le 31 décembre 2028.

La commission paritaire prévoyance (ci-après défini à l'article 14) reste décisionnaire dans la désignation de l'apéritif.

Article 10

Portabilité des garanties

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise, le mécanisme de portabilité étant financé par la mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur

de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 11 **Mise en œuvre dans les entreprises**

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord en souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12 **Garanties présentant un degré élevé de solidarité**

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations seront déterminées par un avenant au présent accord. Les partenaires sociaux s'engagent à démarrer les négociations en 2025 et au plus tard le 31 décembre 2025.

Le financement de ces prestations est fixé à 2 % des cotisations hors taxes versées au titre du régime.

Pour les entreprises adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté à un fonds de solidarité institué par la branche, permettant notamment la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, conformément aux articles R. 912-1 et R. 912-2 alinéa 1, 2, et 3 du code de la sécurité sociale.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans le règlement intérieur du fonds conclu entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés. Ceux-ci établiront annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'ils transmettront à la commission paritaire nationale.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès des organismes assureurs recommandés.

Les entreprises n'adhérant pas aux organismes recommandés mettront en œuvre les prestations présentant un degré élevé de solidarité auprès de leur organisme assureur et lui verseront la cotisation de 2 %.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CPPNI.

La CCPNI contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Article 13 **Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 14 **Suivi de l'accord**

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), réunie en formation «commission paritaire prévoyance».

La commission paritaire prévoyance pourra se faire accompagner d'un conseil expert indépendant pour le suivi du régime.

Article 15 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 16 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 17 **Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura 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.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Toutefois les entreprises disposent d'un délai maximum de 6 (six) mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord concernant les prestations et les cotisations.

Annexe 1 : Définitions

PASS ou PMSS

(PASS) Plafond Annuel ou (PMSS) Mensuel de la sécurité sociale : il s'agit du plafond de référence dont la valeur est fixée chaque année par arrêté ministériel.

IAD

Invalidité Absolue et Définitive

C'est le cas dans lequel le salarié est dans l'incapacité de travailler et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie.

Conjoint ou enfant à charge

Voir les définitions article 3 de l'accord.

Salaire de référence

Il s'agit du montant pris en compte pour le calcul des prestations et des cotisations à verser en cas de décès ou d'arrêt de travail. Il est défini à l'article 6 de l'accord.

Franchise

Période pendant laquelle aucune indemnité journalière n'est versée au salarié.

Invalidité

C'est la perte de la capacité à travailler sur la base de critères médicaux et professionnels :

- 1^{ère} catégorie : le salarié a la capacité de travailler,
- 2^{ème} catégorie : le salarié est dans l'incapacité de travailler,
- 3^{ème} catégorie : le salarié est dans l'incapacité de travailler et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie.

En 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail déclare le salarié apte au travail.

Définition des garanties :

Garantie capital décès

Garanties décès et IAD (invalidité absolue définitive)

En cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence aux bénéficiaires désignés.

Le capital décès est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- Au conjoint du salarié non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état

civil),

- À défaut au partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité,
- À défaut au concubin du salarié,
- À défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés,
- À défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants à charge du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,
- À défaut, par parts égales entre eux, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,
- À défaut, aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

En cas d'invalidité absolue définitive (IAD)

On entend par IAD l'incapacité absolue d'exercer une profession procurant un revenu, avec l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes de la vie courante.

Est assimilé à l'IAD :

- L'invalidité de 3^{ème} catégorie définie à l'article L. 341-4 3° du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- L'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, au taux de 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

Le salarié peut demander le versement par anticipation du capital prévu en cas de décès toutes causes en application de l'article décès toutes causes du présent accord collectif.

Le versement des capitaux décès en cas d'IAD met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En revanche, le versement des capitaux décès en cas d'IAD ne met pas fin à la garantie «frais d'obsèques».

Garantie «double effet»

En cas de décès du conjoint simultanément ou postérieurement à celui du salarié, un capital supplémentaire est versé aux enfants à charge du salarié au jour de son décès, et à la charge du conjoint au jour de son décès.

Le capital est égal au capital décès toutes causes et sera versé par parts égales entre eux. Est considéré comme :

- Simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié,
- Postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié

Le capital est versé :

- Si le contrat est toujours en vigueur à la date du décès du conjoint,
- Et s'il n'a pas liquidé sa pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire quel qu'en soit le motif. Si sa situation ne permet pas d'ouvrir droit à une pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire, celle-ci est appréciée comme s'il avait exercé une activité professionnelle.

Garantie frais d'obsèques

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Garantie rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé une rente éducation, trimestriellement d'avance, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

- Jusqu'au jour du 12^{ème} anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- Entre le jour du 12^{ème} anniversaire et le jour du 17^{ème} anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- Entre le jour du 18^{ème} anniversaire et le jour du 25^{ème} anniversaire (sous condition de poursuite des études) : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale
- Au-delà du 25^{ème} anniversaire, la rente, égale à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale, est versée via-gèrement pour les enfants en situation de handicap conformément à la notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'employeur.

La rente passé à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour les orphelins des deux parents sans condition d'âge.

Garanties incapacité temporaire de travail - invalidité

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

Les prestations versées par l'organisme assureur choisi par l'entreprise ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque le salarié relève du dispositif de portabilité, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même suspendues ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette minoration.

L'organisme assureur peut réaliser un contrôle médical de l'état de santé du salarié.

Garantie incapacité temporaire de travail

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail donnant lieu au service de prestations par l'organisme assureur choisi, le salarié qui, à la suite d'une maladie ou un accident :

- se trouve temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle,
- perçoit des indemnités journalières de la sécurité Sociale :

m soit au titre de l'assurance maladie,

m soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles,

En cas de réduction de la prestation de la sécurité sociale dans le cadre de sa politique de contrôle des arrêts de travail ou de lutte contre les déclarations tardives, l'organisme assureur choisi ne compensera pas la baisse des prestations.

La période de versement des prestations par l'organisme assureur prend effet en relais des garanties de maintien de salaire prévues dans la convention collective applicable au souscripteur, c'est-à-dire à l'issue de la période de maintien de salaire total par l'employeur, et le cas échéant, en complément du maintien de salaire partiel par l'employeur, au titre de ses obligations conventionnelles.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la garantie mensualisation, il sera appliqué une franchise de jours continue.

Pour les salariés cadres et assimilés relevant de l'activité édition du livre, la franchise est de 180 jours et de 90 jours continus pour les salariés relevant de l'activité édition de musique ou de l'édition phonographique.

Pour les salariés non-cadres relevant de l'activité édition du livre la franchise est de 45 jours et de 90 jours continus pour les salariés relevant de l'activité édition de musique ou de l'édition phonographique.

La période de franchise est continue, les prestations ne sont versées par l'organisme assureur que si la durée totale de l'incapacité de travail, sans interruption, dépasse la période de franchise.

Garantie invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et moins de 66 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale :

— Invalidité 1^{ère} catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et moins de 66 % : en pourcentage du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale;

— Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : en pourcentage du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale.

Annexe 2 : Tableau des garanties pour les cadres et assimilés

Garanties minimales obligatoires

Niveau minimal de garanties conventionnelles

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un

contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit a minima couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par la présente annexe.

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles

Garanties non cadres en % Salaire	T1	T2 (**)
Décès - Invalidité absolue et définitive		
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive		
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé	150 % du SR Brut	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)	100 % du Capital Décès toutes causes	
Frais d'Obsèques	100 % du PMSS	
Rentes		
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge		
Jusqu'à 12 ans	10 % du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	15 % du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études, viagère pour enfant handicapé)	20 % du PMSS	
Majoration rente complémentaire d'orphelin (jusqu'à 25 ans inclus sous condition d'étude)	20 % du PMSS	
Incapacité temporaire de travail (sous déduction de la Sécurité sociale et du maintien de salaire) (*)		
Franchise en relai / complément des obligations de maintien de salaire de l'employeur		
Montant de l'indemnisation	80 % du SR Brut	
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle (sous déduction de la Sécurité sociale)		
Invalidité		
1 ^{ère} catégorie	48 % du SR Brut	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	80 % du SR Brut	
Incapacité Permanente Professionnelle		
Taux compris entre 33 et 66 %	48 % du SR Brut	
Taux supérieur ou égal à 66 %	80 % du SR Brut	
SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue. Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base (*) Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté la garantie incapacité interviendra à l'issue d'une franchise fixe de : 45 jours pour les salariés Non Cadres de l'Édition du livre, 90 jours pour les salariés Non Cadres de l'Édition phonographique et de l'Édition de musique. (**) T2 est limitée à 4 PASS		

Annexe 3 : Tableau des garanties pour les non-cadres

Garanties minimales obligatoires

Niveau minimal de garanties conventionnelles

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit a minima couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par la présente annexe ;

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles

Garanties cadres et assimilés en % Salaire	T1	T2 (**)
Décès - Invalidité absolue et définitive		
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive		
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé	300 % du SR Brut	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)	100 % du Capital Décès toutes	
Frais d'Obsèques	100 % PMSS	
Rentes		
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge		
Jusqu'à 12 ans	10 % du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	15 % du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études, viagère pour enfant handicapé)	20 % du PMSS	
Majoration rente complémentaire d'orphelin (jusqu'à 25 ans inclus sous condition d'étude)	20 % du PMSS	
Incapacité temporaire de travail (sous déduction de la Sécurité sociale et du maintien de salaire) (*)		
Franchise en relai / complément des obligations de maintien de salaire de l'employeur		
Montant de l'indemnisation	85 % du SR Brut	
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle (sous déduction de la Sécurité sociale)		
Invalidité		
1 ^{ère} catégorie	51 % du SR Brut	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	85 % du SR Brut	
Incapacité Permanente Professionnelle		
Taux compris entre 33 et 66 %	51 % du SR Brut	
Taux supérieur ou égal à 66 %	85 % du SR Brut	
SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue. Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base (*) Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté la garantie incapacité interviendra à l'issue d'une franchise fixe de : 180 jours pour les salariés Cadres de l'Edition du livre, 90 jours pour les salariés Cadres de l'Edition phonographique et de l'Edition de musique. (**) T2 est limitée à 4 PASS		

Formation professionnelle

(Voir aussi l'Annexe VI sur la commission paritaire de l'emploi dans la formation)

Accord du 9 septembre 2005

[Étendu par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov., applicable à compter du 9 sept. 2005]

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatifs 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 acteur de 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.

Les organisations signataires se sont donc 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 (CNPE), 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.

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 ne pourront déroger aux dispositions du présent accord dans un sens qui serait défavorable aux salariés.

Les conventions et accords d'entreprise en 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 salariés dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise ;
- l'adaptation de la formation aux possibilités 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.

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 desdites 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 I

Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un observatoire prospectif et analytique 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 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.

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 trois ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège.

La présidence du comité paritaire de pilotage devra revenir au collège qui n'occupe pas la présidence de la section édition de l'OPCA-CGM, et alternativement.

Les décisions du comité de pilotage sont prises à la majorité.

Les parties signataires du présent accord confient à l'OPCA-CGM la gestion des travaux de l'observatoire, suivant les orientations et instructions de la CPNE.

Les ressources de l'observatoire se composent d'un pourcentage de la contribution professionnalisation de l'OPCA-CGM, plafonné à 2 % de 0,5 %, soit 0,01 % de la masse salariale des entreprises concernées, 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).

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'entreprises et des institutions représentatives du personnel.

Titre II

Le contrat de professionnalisation

Article 1

Objet

L'objet du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il s'adresse :

- aux jeunes de moins de vingt-six 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 l'Agence Nationale Pour l'Emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la convention collective nationale de l'édition et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et visée au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 2

Principes

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 activité(s) professionnelle(s) en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 3

Durée

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.

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'Art. 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 heures par an.

Article 4

Participation de l'OPCA-CGM au contrat de professionnalisation

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'OPCA-CGM.

Article 5

Durée des actions de formation

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 minimale de 15 % de la durée du contrat ou de la phase de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra aller jusqu'à 25 % pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Elle pourra être supérieure à 25 % pour les contrats entrant dans le cadre 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.

Article 6

Tutorat

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 deux 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'OPCA-CGM.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient au préalable d'une préparation, si nécessaire, incluant une formation le cas échéant.

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'OPCA-CGM participe financièrement à cette formation, ainsi qu'au coût de l'exercice de la fonction tutorale.

Article 7

Rémunération des titulaires

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 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Dans l'hypothèse d'un SMIC supérieur au minimum prévu par la convention collective, la base de calcul la plus favorable s'appliquera.

Article 8 **Participation de l'OPCA-CGM**

L'OPCA-CGM participe aux coûts des différentes actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation sur la base d'un taux forfaitaire horaire de 15 €.

Article 9 **Information et consultation des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux**

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 du 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.

Titre III **Les périodes de professionnalisation**

Article 1 **Objet**

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 un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

Article 2 **Contenu**

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.

Article 3 **Publics prioritaires**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 981-1 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 vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé 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.

Article 4

Actions prioritaires

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 figurant sur une liste établie au niveau de la branche de l'édition.

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.

Article 5

Durée et modalités

La durée de la période 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.

Article 6

Rémunération du salarié

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, 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.

Dans ces deux cas 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. 932-1 du Code du travail, soit 50 % de rémunération nette sociale.

Article 7

Conditions de mise en œuvre

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 V, 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. 932-1 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 d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondante 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'OPCA-CGM dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration).

À défaut d'une prise en charge financière par l'OPCA-CGM, 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 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 au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 8

Financement par l'OPCA-CGM

L'OPCA-CGM assure en priorité le financement des actions définies à l'article 4 du présent titre.

Le taux horaire forfaitaire est fixé à 15 €. Il pourrait être modulé sur décision de la CPNE.

Titre IV

Le plan de formation

Article 1

Principes

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 sont informées et/ou 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 participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (article D. 932-1 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.

Article 2

Information des salariés

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

Article 3

Caractéristiques

Le plan de formation est structuré en fonction de trois types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (article L. 932-1 du Code du travail) :

1o

Celles consacrées à l'adaptation au poste de travail

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui 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).

2o

Celles liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié :

- ces actions peuvent entraîner un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable au salarié, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires en cas de travail à temps partiel ;
- ces heures ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, et sont payées au taux normal ;
- toutefois, le volume de ces heures de dépassement est limité à 50 heures par an et par salarié ou 4 % 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 l'article L. 212-15-3 du Code du travail.

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.

Dans le cas particulier d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, les éventuelles actions de formation destinées au maintien dans l'emploi des salariés qui seraient prises en charge au titre du plan de formation se déroulent pendant le temps de travail, sauf dans l'hypothèse de dispense d'activité des salariés.

3o

Celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés

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 huit 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 soixante 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 l'article L. 212-15-3 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. 932-1 IV 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 d'un 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 sala-

rié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder 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 qu'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 quatre-vingts 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 l'article L. 212-15-3 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 3-3°, ce maintien tient compte de la rémunération brute mensuelle à la date de départ de l'action de formation.

Titre V

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 1 **Bénéficiaires**

À compter du 7 mai 2005, les salariés employés à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant un 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 au prorata temporis.

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 au prorata temporis.

Pour les contrats à durée indéterminée conclus ou rompus en cours d'année, la durée est calculée prorata 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.

Au-delà de l'année 2005, l'année civile pourra être choisie comme période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Article 2 **Objet**

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.

Article 3 **Actions prioritaires**

Conformément aux articles L. 933-2, L. 900-2 et L. 900-3 du Code du travail, sont prioritaires, au titre du DIF, les 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 maternité, ou des hommes et des femmes après un congé parental.

Tous les deux ans, la CPNE examine et révisé, le cas échéant, la liste des actions prioritaires.

Article 4 **Modalités de mise en œuvre**

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 d'un 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 du FONGECIF.

Dans le cadre d'une prise en charge par la FONGECIF, 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 de l'article L. 933-4 du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 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 paye, bulletin spécifique remis annuellement etc.).

Article 5 **Dispositions financières**

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation seront prises en charge par l'OPCA-CGM. Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ce financement ne concernera que les actions de formation reconnues 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. 932-1 du Code du travail, soit 50 % de la rémunération nette sociale. Les heures de formations effectuées pendant le temps de travail donnent droit au maintien de la rémunération.

Titre VI **Entretien professionnel bilan de compétences**

Article 1 **Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise bénéficie de préférence annuellement, et au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Tout travailleur à domicile ayant totalisé, pendant deux années consécutives, un minimum de 1 200 heures de travail, peut bénéficier dans les mêmes conditions d'un entretien professionnel.

Pour les entreprises signataires qui procèdent à l'évaluation périodique de leurs salariés, l'entretien professionnel peut avoir lieu conjointement à l'entretien d'évaluation.

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 son emploi ou d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation. Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support.

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.

Article 2 **Bilan de compétences**

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, suivant les conditions

pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel de la législation, les conditions d'ouverture de ce droit à congé de bilan de compétences nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé.

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences selon les conditions d'ancienneté suivantes : vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années, dont quatre mois consécutifs ou non sous CDD au cours des douze derniers mois.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Titre VII

Apprentissage validation des acquis de l'expérience (VAE) - stages

Article 1 **Apprentissage**

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 **VAE**

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'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.

Article 3 **Stages**

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers de l'édition s'acquièrent notamment dans les actes réels le 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. La profession reconnaît le rôle fondamental des 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 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 ou des périodes de formation en entreprise.

Titre VIII

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

À 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.

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 préoccupation de l'égalité.

Titre IX

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Le comité d'entreprise intervient, notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 934-1 et L. 934-4 du Code du travail :

a) les orientations de la formation professionnelle, l'exécution et le plan de formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté 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.

Le comité d'entreprise 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 1 du titre IV du présent accord.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

b) les contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux 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. 432-3-1 du Code du travail.

c) la 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 recommandent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins deux cents 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'établissements, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

Titre X

Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 10 salariés

Article 1

Situation des entreprises de moins de 10 salariés

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.

Article 2

Financement prioritaire de l'OPCA

L'OPCA-CGM financera prioritairement pour les entreprises concernées par le présent titre :

- des actions de formations incluses dans un contrat de professionnalisation définies au titre II ;
- des actions de formations 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'OPCA CGM.

Article 3

Mutualisation des fonds collectés

Les sommes versées à l'OPCA-CGM 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.

Titre XI

Dispositions financières

Article 1

Entreprises d'au moins 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2005, les entreprises employant au moins 10 salariés doivent effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA-CGM 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,
- le financement 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,
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Ce versement a vocation à financer également les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises peuvent, à titre volontaire, verser à l'OPCA-CGM tout ou partie du 0,9 % du titre du plan de formation.

Article 2

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formations professionnelles continues, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 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'OPCA-CGM.

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.

Ce pourcentage a également vocation à financer les dépenses de fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

à concurrence du solde :

- au financement du montant des versements ;
 - au financement des actions de formations mises 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.

Titre XII

Durée, dépôt, suivi, révision, dénonciation

Article 1 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 9 septembre 2005. Il sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2 **Suivi**

Les parties conviennent de se réunir au terme d'une période de 3 ans, afin de faire un bilan sur l'application de cet accord et d'envisager d'éventuelles modifications, dont notamment l'éventuelle transférabilité du DIF.

Article 3 **Révision**

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. À 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.

Article 4 **Dénonciation**

L'accord pourra être dénoncé, conformément à l'article L. 132-8 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 des 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 trois 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.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Accord du 26 mars 2012

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatifs 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.

À 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 desdites 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 I

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition

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.

Article 1

Missions de l'Observatoire

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.

Article 2

Fonctionnement de l'Observatoire

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 trois ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège.

La présidence du comité paritaire de pilotage devra revenir au collège 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'entreprises 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.

Article 3 **Financement de l'Observatoire**

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 3^e 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 ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions,
- ainsi que des subventions qui pourraient lui être accordées par l'État, 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**

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 **Le contrat de professionnalisation**

Article 1 **Objet**

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 enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- soit reconnue 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 vingt-six 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.

Article 2 **Principes**

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 activité(s) professionnelle(s) en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;

— une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 3 **Durée**

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 heures 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.

Article 4 **Participation de l'AFDAS au contrat de professionnalisation**

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 six 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.

Article 5 **Durée des actions de formation**

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.

Article 6 **Tutorat**

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 deux 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 expé-

rience 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.

Article 7

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

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.

Article 8

Participation de l'AFDAS

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.

Article 9

Information et consultation des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux

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.

Article 10

La préparation opérationnelle à l'emploi

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. À 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 douze mois.

La formation est financée par Pôle Emploi. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) 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

La période de professionnalisation

Article 1

Objet

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.

Article 2

Contenu

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.

Article 3

Publics prioritaires

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 vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté minimum d'un 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 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 compé-

tences.

Article 4 **Actions prioritaires**

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.

Article 5 **Durée et modalités**

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'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- À trente-cinq heures pour les entreprises d'au moins cinquante salariés ;
- À soixante-dix heures pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante 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 quarante-cinq ans.

Article 6 **Rémunération du salarié**

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.

Article 7 **Conditions de mise en œuvre**

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 d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondante 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).

À 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 deux salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Article 8

Financement par l'AFDAS

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

Le plan de formation

Article 1

Principes

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 communique trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (articles 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.

Article 2

Information des salariés

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de contribuer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, 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.

Article 3 **Caractéristiques**

Le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (article 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 huit 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 soixante 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 d'un 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'accéder 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 qu'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 quatre-vingts 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

Le droit individuel à la formation (DIF)

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.

Article 1 **Bénéficiaires**

À compter du 7 mai 2005, les salariés employés à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant un 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 au prorata 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 au prorata temporis.

Pour les contrats à durée indéterminée conclus ou rompus en cours d'année, la durée est calculée prorata 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.

À partir de l'année 2012, l'année civile est choisie comme période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Article 2 **Objet**

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.

Article 3 **Publics et actions prioritaires**

a) Publics prioritaires

Conformément aux articles L. 6323-6, L. 6313-3 et L. 6314-1 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 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.

Article 4 **Modalités de mise en œuvre**

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 d'un 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 de l'article 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 paye, bulletin spécifique remis annuellement etc.).

Article 5

Dispositions financières

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation seront prises 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.

Article 6

Mise en œuvre des conditions de portabilité du DIF

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, multiplié 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. À 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 (*Termes exclus de l'extension par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin*) 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin) 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.

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, multiplié 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 compétence, 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 compétence, 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 paritaire 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.

Article 7

Obligation d'information du salarié

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

Le congé individuel de formation

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 déter-

minée. L'action de formation débute au plus tard douze 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 compétence, bilan d'étape professionnel

Article 1

Principes

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 compétence, 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.

Article 2

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise bénéficie de préférence annuellement, et au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Tout travailleur à domicile ayant totalisé, pendant deux années consécutives, un minimum de 1200 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 cinquante salariés, l'employeur doit organiser, pour chacun des salariés dans l'année qui suit son quarante-cinquième 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 compétence ou à une action de professionnalisation.

Article 3

Bilan de compétence

L'objectif du bilan de compétence 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 compétence peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétence 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 compétence.

Lorsqu'il est inscrit et financé dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétence est réalisé avec l'accord du salarié.

Tout salarié a le droit de demander à son employeur un congé pour faire un bilan de compétence, sous réserve :

— pour les salariés en contrat à durée indéterminée de justifier d'une activité salariée de cinq ans dont douze 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 cinq dernières années, dont quatre mois sous CDD consécutifs ou non, au cours des douze 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 compétence doit débiter au plus tard douze mois après la fin du premier CDD ;

— de ne pas avoir bénéficié d'un bilan de compétence au cours des cinq (5) années précédant la demande.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétence, 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 compétence. 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.

Article 4 **Bilan d'étape professionnel**

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux 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 cinq ans.

À 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**

Article 1 **Apprentissage**

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 **VAE**

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'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.

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.

Article 3

Stages et emploi des jeunes

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. La profession reconnaît le rôle fondamental des 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 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 ou des périodes de formation en entreprise.

Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre III sixième partie du même code sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.

Ils doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement et leur durée ne peut excéder six mois.

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement, à l'exception des cas suivants :

- pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation ;
- pour les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Un délai de carence entre deux stages successifs doit être respecté, conformément aux dispositions légales.

Lorsque la durée de ces stages ainsi définis est supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

En cas d'embauché du stagiaire dans un délai maximum de six mois consécutifs à la fin du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai.

Si l'embauche intervient dans les 3 mois suivant l'issue du stage, la durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

Article 4

Jury de VAE et d'examen

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 quinze 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 de ce dernier.

Titre X

Négociation triennale, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au moins tous les trois 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.

Article 1 **Négociation triennale de branche**

À 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 cinquante-cinq ans.

Article 2 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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.

À 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**

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.

Article 1 **L'attestation de formation**

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. À 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.

Article 2 **Récapitulatif annuel**

Pour les actions de formation à l'initiative de l'employeur et rentrant 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 paye, en application des dispositions de l'article D. 6321-10 du code du travail.

Titre XII **Information et consultation des institutions représentatives du personnel**

Article 1 **Les institutions représentatives du personnel**

Les Institutions représentatives du personnel (IRP) qui doivent être consultées en matière de formation profession-

nelle 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.

Article 2

Champ d'intervention des IRP en matière de formation professionnelle

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) les orientations de la formation professionnelle, le plan de formation et sa 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 1 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) les 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) la 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 deux cents 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'établissements, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

Titre XIII

Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 10 salariés

Article 1

Situation des entreprises de moins de 10 salariés

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.

Article 2

Financement prioritaire de l'AFDAS

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.

Article 3

Mutualisation des fonds collectés

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. À contrario, 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

Article 1

Contribution au titre du financement du FPSPP

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.

Article 2

Entreprises d'au moins 10 salariés

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 dix 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 1 du présent titre 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 du 0,90 % au titre du plan de formation.

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formations professionnelles continues, 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.

Article 4

Contribution quel que soit l'effectif

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

Article 1

Durée - Dépôt

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.

Article 2

Suivi

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.

Article 3

Révision

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. À 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.

Article 4 Dénonciation

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 des 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 trois 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.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Annexe - Rappel des dispositions légales au 1^{er} janvier 2012 sur la répartition des contributions

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 %

Taux de contribution et section professionnelle

Édition au sein de l'OPCA - CGM Accord de branche du 23 décembre 1994

[Modifié par avenant du 9 mars 1995, étendu par arrêté du 29 janvier 1996, JO 8 février 1996]

(Accord supprimé et remplacé par 8 septembre 2011)

Préambule

En application de l'article 74 de la loi 93-1313 du 20 décembre 1993, les branches professionnelles de l'imprimerie et de la communication graphique et de l'édition créent un organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédias, ci-dessous désigné OPCA-CGM. Cet organisme paritaire a pour objet de :

- 1/ Promouvoir la formation des salariés de l'ensemble des branches ou secteurs professionnels appartenant aux activités de la communication graphique et des multimédias en facilitant les convergences, complémentarités et synergies,
- 2/ appliquer les accords paritaires passés dans chacun de ces secteurs ainsi que les orientations fixées par les commissions paritaires nationales de l'emploi concernées,
- 3/ développer la politique de formation professionnelle en conseillant les salariés et les entreprises dans l'élaboration de leurs orientations, plans et actions de formation,
- 4/ développer la formation alternée des jeunes et la formation initiale par la voie de l'apprentissage,
- 5/ aider les entreprises à élaborer et financer les actions de formation et à collaborer entre elles à cette fin,
- 6/ collecter et gérer les fonds des entreprises en matière de formation professionnelle continue, alternée et d'apprentissage, du congé individuel de formation et du capital temps-formation dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur,
- 7/ recevoir et gérer toutes subventions publiques destinées à la formation professionnelle, dans le cadre de la réglementation en vigueur,
- 8/ recevoir toutes dévolutions de biens notamment de la part d'organismes collecteurs des fonds destinés à la formation professionnelle devant cesser leur activité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 1

Objet du présent accord

L'objet du présent accord est de déterminer les conditions de versement des contributions des entreprises relatives à la formation et à l'apprentissage, et de définir les modalités de fonctionnement de la section professionnelle de l'édition au sein de l'OPCA-CGM, tel qu'il est prévu à l'article 9 de ses statuts.

Article 2

Champ d'application

(Modifié par avenant du 9 mars 1995, étendu par arrêté du 29 janvier 1996, JO 8 février 1996)

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 (code 221 A , anciennement code APE 5112).

Article 3

Versements des entreprises à l'OPCA-CGM/section professionnelle édition

(Modifié par avenant du 9 mars 1995, étendu par arrêté du 29 janvier 1996, JO 8 février 1996)

L'OPCA-CGM percevra, pour le compte de la section professionnelle édition, les fonds affectés par les entreprises à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans les conditions suivantes :

a

Pour les entreprises de moins de dix salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'édition employant moins de dix salariés versent à l'OPCA-CGM :

— 0,1% du montant des salaires de l'année de référence au titre des formations en alternance. Les contributions inférieures à cent francs ne sont pas exigibles.

b
Pour les entreprises de dix salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition employant dix salariés et plus versent à l'OPCA-CGM 0,4% des salaires de l'année de référence au titre de la formation en alternance.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition versent la totalité de leur contribution autorisée par les textes réglementaires, au titre du financement du capital de temps de formation.

Les entreprises de dix salariés et plus sont libres de verser les 0,9% affectés au plan de formation à l'OPCA-CGM. Toutefois les signataires du présent accord recommandent le versement d'une partie au moins de ces 0,9%, dans la mesure où un tel versement est compatible avec le plan de formation.

c
Pour le versement admis en exonération de la taxe d'apprentissage

Quand les textes législatifs et réglementaires en préparation auront été adoptés, les parties négocieront sur le versement à l'OPCA-CGM de la fraction du montant des salaires admis en exonération de la taxe d'apprentissage.

La négociation pourra notamment prévoir la faculté pour les entreprises de préaffecter ce montant à un centre de formation des apprentis, auquel l'OPCA-CGM reversera les sommes correspondantes.

Dans l'hypothèse où l'ASFORED, ou l'organisme qui lui succéderait, serait appelé à bénéficier du statut de centre de formation des apprentis au titre des formations qu'elle dispense dans le cadre du BTS, les signataires détermineraient les conditions dans lesquelles ces 0,2% pourraient lui être affectés.

d
Capital de temps-formation

Sous réserve d'un accord de branche éventuel, l'OPCA-CGM au titre de la section professionnelle Édition a vocation à recevoir la totalité de la contribution des entreprises au titre du financement du capital temps-formation.

Article 4
Fonctionnement de la section professionnelle édition au sein de l'OPCA-CGM

La section professionnelle propre à la branche professionnelle de l'édition sera administrée par un conseil paritaire de dix membres :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative des salariés au sens de l'article L. 133-2 du Code du Travail. Chaque organisation syndicale dispose d'une voix
- 10 représentants du Syndicat National de l'Édition qui disposent de cinq voix

Le Conseil aura un président et un vice-président, nommés pour trois ans.

La présidence et la vice-présidence seront exercées à tour de rôle par un représentant du Syndicat National de l'Édition, et par un représentant des Organisations syndicales représentatives des salariés.

Les décisions de ce conseil sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Conformément à l'accord portant création de l'OPCA-CGM, les actions dans le cadre de la section professionnelle propre à la branche professionnelle de l'édition devront se conformer :

- aux accords de branche sur la formation professionnelle,
- aux orientations fixées par la commission paritaire emploi-formation,
- aux priorités et orientations définies par les plans de formation des entreprises.

Il est rappelé, en particulier, que les versements prévus au paragraphe b) 2 de l'article 3 doivent donner lieu à un financement intégral des actions de formation déterminées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation.

Un règlement intérieur définira le fonctionnement de la section professionnelle.

Article 5
Compétences de la section professionnelle édition

La section professionnelle édition a pour objet :

- de déterminer, dans les conditions fixées à l'article 4, les actions de formation propres à la branche de l'édition,
- d'informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention au titre des contrats d'insertion en alternance, et de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.
- de mutualiser les contributions visées à l'article 3, qui au 15 décembre de chaque année n'auront pas fait l'objet

d'une utilisation.

Article 6

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils souhaitent le maintien d'un organisme dispensant des formations propres à la branche professionnelle de l'édition.

Article 7

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la signature de l'accord sur la constitution de l'OPCA-CGM.

Désignation d'un OPCA Accord du 28 septembre 2011

[Étendu par arr. 24 févr. 2012, JO 29 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT LIVE ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNELD CGC ;

SNPEP FO ;

SNCMC FO ;

FCC CFE-CGC.

Préambule

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.

Ceci étant précisé, les parties signataires du présent accord décident :

Article 1er Objet du présent accord

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).

Article 2 Champ d'application

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.

Article 3 **Désignation de l'AFDAS**

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.

Article 4 **Versement des contributions**

À compter du 1^{er} 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 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011, et au titre des années suivantes.

Article 5 **Fonctionnement**

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.

Article 6 **Durée, révision et dénonciation de l'accord**

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'État.

Sous cette réserve, le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il se substituera à compter de cette date à l'accord de branche du 23 décembre 1994.

Article 7 **Dépôt de l'accord**

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.

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.

Fongibilité des ressources de la formation continue **Accord national paritaire du 17 décembre 1996**

[Étendu par arrêté du 15 avril 1997, JO 25 avril 1997]

Les organisations représentatives soussignées,

Vu les articles L. 952-2 et R. 952-4 du Code du Travail,

Vu l'article 15 de l'accord national paritaire du 23 décembre 1994 portant création de l'OPCA-CGM,

Convienient des dispositions suivantes :

Article 1

Le Conseil d'Administration est autorisé à transférer une partie des fonds collectés par l'OPCA-CGM au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus, au régime de formation continue des entreprises de moins de 10 salariés, en tant que de besoin et dans la limite de 50 % des sommes collectées et non utilisées au 1^{er} novembre de chaque année.

Article 2

Un document récapitulant l'emploi des fonds affectés aux entreprises de moins de 10 salariés sera transmis chaque année par l'OPCA-CGM au Ministre chargé de la formation professionnelle et à la Commission Paritaire Nationale

de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 1999. Les organisations signataires se réuniront au plus tard en septembre 1999 pour examiner l'opportunité de sa reconduction.

Article 4

Le dépôt du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 5

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Accord du 21 mars 2006

[Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.]

Les organisations représentatives soussignées,

Considérant :

- les articles L. 952-2 et R. 952-4 du Code du Travail,
- l'article 5 de l'accord national paritaire du 23 décembre 1994 portant création de l'OPCA-CGM,
- l'opportunité de prévoir le principe d'une transférabilité, en tant que de besoin, d'une partie des fonds collectés par l'OPCA-CGM au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus, au régime de formation continue des entreprises de moins de 10 salariés,
- l'article 3 de l'accord de branche relatif à la section professionnelle édition au sein de l'OPCA-CGM qui stipule notamment que les entreprises de 10 salariés et plus sont libres de verser les fonds (0.9 %) affectés au plan de formation à l'OPCA-CGM, stipulations auxquelles le présent accord ne déroge en aucune manière.

Convienient de ce qui suit :

Article 1er

Par le présent accord, et dans les termes et conditions qui y sont définis, le Conseil d'administration de l'OPCA-CGM est autorisé à transférer une partie des fonds collectés par l'OPCA-CGM au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus, au régime de formation continue de entreprises de moins de 10 salariés ; ce transfert sera effectué en tant que de besoin, et dans la limite de 50 % des sommes collectées et non utilisées au 1^{er} novembre de chaque année.

Article 2

La Commission paritaire nationale de l'emploi définira les actions de formation prioritaires à l'intention des entreprises de moins de 10 salariés ; un suivi de leur mise en œuvre sera effectué par la section édition de l'OPCA-CGM.

Article 3

Un document récapitulant l'emploi de fonds affectés aux entreprises de moins de 10 salariés sera transmis chaque année par l'OPCA-CGM au Ministre chargé de la formation professionnelle et à la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve de modifications législatives ou réglementaires, ou de modifications adoptées en Commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 5

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 6

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Contrats de qualification en alternance pour certaines qualifications de la convention

collective nationale de l'édition

Accord du 17 décembre 1996

[Étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 4 juillet 1997]

Les signataires du présent accord sont convenus que pourront bénéficier de contrats de qualification en alternance, outre les salariés d'un niveau de formation inférieure à bac + 2, les personnes ayant les qualifications suivantes dans la convention collective nationale de l'édition.

Employés

Aide-comptable 1^{er} échelon ;
Aide-comptable 2^e échelon ;
Comptable 1^{er} échelon ;
Comptable 2^e échelon ;
Aide-documentaliste ;
Employé technique d'édition 2^e échelon ;
Employé technique d'édition 3^e échelon.

Agents de maîtrise, techniciens, cadres

Secrétaire d'édition ;
Lecteur-correcteur ;
Délégué pédagogique ;
Représentant non VRP ;
Technicien de fabrication ;
Maquettiste ;
Concepteur graphiste ;
Analyste programmeur.
Cet accord sera révisé ou complété en tant que de besoin.

Commission de validation des accords d'entreprise

Accord du 6 mars 2012

[Étendu par arr. 28 févr. 2013, JO 8 mars 2013]

(Annulé et remplacé par Accord 4 octobre 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Livre ;
SNPELAC ;
FEC FO ;
FILPAC ;
F3C CFDT ;
SNELD CGC ;
FFSCEGA ;
SNPEP FO ;
SNCMC FO ;
UFICTLC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de créer et fixer les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire de vali-

dation 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 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.

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 cinquante 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.

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 prévues 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 dix salariés ou plus sur 30 jours

Article 1

Rôle de la Commission de validation

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.

Article 2

Saisine de la Commission

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.

Article 3

Organisation et fonctionnement de la commission

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 deux 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 quatre 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 huit jours calendaires précédant la séance d'examen, une copie de l'accord soumis à validation et de la fiche de dépôt remplie suivant modèle de l'annexe.

Article 4 Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission de validation rend, dans les quatre 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 2 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.

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (article 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 - Fiche de dépôt pour les accords dérogatoires

Identification de l'entreprise		
Nom de l'entreprise		
Appartenance à un groupe	Si Oui préciser lequel :	
Identification 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*	Établissement*
Comité d'entreprise	Oui*	Non*
D.U.P.	Oui*	Non*
Délégués du personnel	Oui*	Non*
En cas d'accord collectif d'établissement, préciser 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 accusé réception de la 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 examiné 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 quatre mois laissé pour l'examen de la demande ne commence à courir que si le dossier est complet.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 24 janvier 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct. applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Livre ;

SNPELAC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SNELD CGC ;

FFSCEGA ;

SNPEP FO ;

FCC CFE CGC.

Préambule

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 de 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 défini 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.

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 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 :

F 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 ;

F 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 d'un 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.

À cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (article L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (article L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle.

À 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 trois ans ;

— Mise en place du télétravail sur une durée déterminée pour des salariés de plus de 55 ans à raison d'un 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. À 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) Égalité 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 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 com-

pétences 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. À 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.

À 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'action :

L'accord ou le plan d'action 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 (article 6)

La loi crée deux nouvelles obligations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises, à partir du 1^{er} janvier 2013 :

— À compter du 1^{er} 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 (article L. 2242-5-1 du code du travail)

— Les plans d'action sur l'égalité hommes-femmes mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2013 doivent être transmis à l'autorité administrative (articles 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 (articles 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 (articles 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'actions.

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 (article 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.

Travailleurs à domicile

Accord du 19 décembre 2018

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 pour une durée de 3 ans, à l'exception des dispositions de l'art. 4.2.4 qui prendront effet à compter du 1^{er} janv. 2020]

(Accord prorogé jusqu'au 31 déc. 2023 par avenant du 22 déc. 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Livre ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

CFE CGC COM ;

SPEELD CFE CGC.

Mod. par Avenant 22 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

F3C CFDT ;

CDT Livre et Édition ;

FEC - FO ;

SNPEP FO.

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

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.

Article 1

Champ d'application

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.

Article 2

Conditions de travail

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.

Article 3

Rémunération forfaitaire

Mod. par Avenant 22 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

F3C CFDT ;

CDT Livre et Édition ;

FEC - FO ;

SNPEP FO.

Les Parties rappellent, que conformément aux articles 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 1^{er}, 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 1^{er} 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 douze 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.

(Avenant, 22 déc. 2021, étendu) Dès lors que le lissage de la rémunération est mis en place, les parties recourent à la signature d'une convention de lissage afin d'arrêter les modalités du suivi, conjoint et régulier. Un suivi trimestriel est recommandé afin de mesurer la rémunération versée en rapport avec la collaboration.

Article 4

Contrat de travail : conclusion, exécution et rupture

Mod. par Avenant 22 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

F3C CFDT ;

CDT Livre et Édition ;

FEC - FO ;

SNPEP FO.

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

1^o) 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 douze derniers mois comparé au volume de la clause évaluative de l'année écoulée,

— L'évaluation du volume de l'activité pour les douze 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 vingt-quatre 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.

(Avenant 22 déc. 2021, étendu) En fin de chaque exercice, il conviendra d'abord de vérifier si le volume réel d'activité effectué sur les douze derniers mois (année N – 1) correspond au volume d'activité estimé dans la clause d'évaluation formalisée par écrit en début d'exercice (année N – 1).

Il s'agit ensuite de reconduire ou de réévaluer la clause d'évaluation pour les douze prochains mois (année N) sans que le réel de l'année précédente constitue une référence contractuelle.

Les périodes d'absence emportant suspension de la relation contractuelle (maladie, maternité, formation, congé sans solde...) ne modifient pas la clause formalisée par écrit. En revanche, pour l'application des paragraphes 1 à 3 de l'article 4.2.2 de l'accord du 19 décembre 2018, ces absences sont déduites du niveau initial de la clause (prorata temporis).

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 §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

Le 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 trois ou douze derniers mois effectivement travaillés précédant la notification de la rupture, suivant le mode de calcul le plus favorable.

L'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 dix premières années ;
- 0,4 mois de salaire brut par année de présence à compter de la onzième année.

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est plafonnée à douze 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 douze 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 une 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 douze et vingt-quatre 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 1^{er} 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 :
 - Un mois s'il a entre six mois et deux ans de présence dans l'entreprise ;
 - Deux mois s'il a au moins deux ans de présence dans l'entreprise
- L'entreprise verse au travailleur à domicile une indemnité égale à trois mois de salaire. Cette indemnité est portée à quatre mois de salaire lorsque le travailleur à domicile a vingt 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.

Article 5

Prévoyance et retraite complémentaires, maladie

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 d'un an en cas de maladie, de six 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.

Article 6

Frais d'atelier, frais de déplacement, temps passé en réunion

Les frais d'atelier

Les Parties rappellent que les frais d'atelier correspondent aux frais exposés par les travailleurs à domicile pour les besoins de leur activité professionnelle. Il s'agit notamment du loyer de leur local de travail, de l'éclairage ou encore du chauffage de ce local.

Pour tous travaux à domicile, il est attribué par heure de travail 7 % de frais d'atelier professionnels calculés sur la base du salaire minimum mensuel de la catégorie E9 divisé par 152 (ou sur la base du salaire minimum annuel de la catégorie E9 divisé par 13 fois 152), majoré de 8,33 %.

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 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 trois ans.

Les frais de déplacement

La prime de transport doit être versée à raison de 1/25^e de son montant mensuel par journée comportant des déplacements pour la remise ou pour la livraison du travail achevé.

Lorsque la société d'édition assure la remise du travail et le fait prendre une fois qu'il est achevé, la prime de transport n'est pas due.

Les frais de déplacement du travailleur à domicile sont pris en charge conformément aux barèmes et règles internes en vigueur dans les maisons d'édition.

N'est pas considéré comme temps de travail effectif le temps passé dans les transports, le temps de transport ne donnera donc pas lieu à rémunération.

Le temps passé en réunion

Le temps passé en entretien annuel est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Toutes les autres demandes sont renvoyées à la pratique des entreprises.

Autres frais

Les frais d'impression et les frais d'envois postaux sont remboursés au travailleur à domicile sur présentation de justificatifs.

Article 7

Droits collectifs

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.

Article 8 **Formation professionnelle**

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 prospectifs des métiers de la branche de l'édition, les partenaires sociaux mettront tout en œuvre pour favoriser les formations certifiantes des travailleurs à domicile.

Article 9 **Communication d'entreprise**

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.

Article 10 **Suivi de l'accord et clause de rendez-vous**

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).

Article 11 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1^{er} 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 1^{er} 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.

Article 12 **Formalités de dépôt et d'extension**

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.

Article 13 **Actions en nullité**

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 deux 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.

«Annexe

Modèle de déclaration annuelle d'activité

Déclaration annuelle d'activité sur l'honneur pour les travailleurs à domicile

Nom :

Prénom :

Oui	Oui	Non	Volume d'activité annuel effectué
Employeur principal			
Employeur non principal			
Employeur unique			

Employeur Volume d'activité total effectué au cours de l'année N – 1 Tous employeurs confondus	
---	--

Date :

Signature :»

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 4 octobre 2018

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable 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]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Livre ;

FEC - FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNELD CGC ;

SNPEP FO ;

UFICT-LC ;

CFE CGC COM.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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 a pour finalité, dans le cadre de la Convention Collective Nationale de l'Édition, de mettre en place la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Article 1

Mise en place de la CPPNI

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 branche de l'édition.

Le présent accord vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la Commission Paritaire Nationale de Conciliation (article 30 de la convention collective nationale de l'édition) et à la commission de validation des accords d'entreprise (accord paritaire portant sur la mise en place d'une commission de validation des accords d'entreprise conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail du 6 mars 2012).

Ainsi, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 30 de la convention collective nationale de l'édition et l'ensemble des dispositions de l'accord du 6 mars 2012 relatif à la mise en place d'une commission de validation des accords d'entreprise.

Article 2

Composition et réunions

La CPPNI est composée de deux collèges :

— Pour le collège «salariés» de trois représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Chaque représentant dispose d'un suppléant qui siègera en l'absence du titulaire.

— Pour le collège «employeurs», le nombre de représentants titulaires issus du Syndicat national de l'édition (SNE) est égal au nombre de représentants titulaires du collège «salariés».

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

La CPPNI se réunira 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.

Elle pourra adopter un règlement intérieur destiné à apporter toute précision nécessaire à son fonctionnement.

Article 3

Missions

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

3-1

Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation d'accords, de conventions, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition. 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.

3-2

Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche, 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 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.

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

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 (C. trav.

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.

3-3

Missions d'interprétation et missions de conciliation

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche. À défaut d'avis, un compte rendu sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission.

Cette commission sera convoquée à la demande d'une organisation signataire de la convention, dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande au siège de la fédération patronale signataire de la convention. Elle devra se prononcer dans le délai d'un mois suivant sa réunion.

En outre, la CPPNI est chargée d'aider à trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir au sein des entreprises de la branche par le biais d'une procédure de conciliation, notamment pour ce qui concerne les différends d'interprétation de la convention collective nationale de l'édition et de ses annexes.

Le rôle de la CPPNI reprend exactement les missions décrites dans l'article 30 de la Convention collective nationale de l'édition relative à la Commission paritaire nationale de conciliation dont les missions sont transférées à la CPPNI, à savoir :

1°) de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ou annexes ;

2°) d'examiner les différends d'ordre individuel qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;

3°) de rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui, conformément à la législation en vigueur, devront obligatoirement lui être soumis.

Pour connaître des différends individuels qui pourraient lui être soumis, la commission sera ainsi composée :

1°) si le différend concerne un employé, du collège des employés et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale tels que désignés ci-dessus ;

2°) si le différend concerne un agent de maîtrise, un technicien ou un cadre, du collège des agents de maîtrise, techniciens et cadres et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale tels que ci-dessus désignés.

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

Le recours à la commission paritaire nationale de conciliation est signifié par lettre recommandée adressée à chacune des organisations signataires. La commission paritaire nationale de conciliation est tenue de se réunir dans un délai de quinze jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

Elle sera convoquée à la diligence soit du président du Syndicat national de l'édition, soit de l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

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

Ses conclusions sont communiquées aux intéressés dans un délai d'un mois à dater de l'envoi de la lettre recommandée de recours.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu être effectuée, la commission 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.

3-4

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 I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} 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 ;
- Au travail au temps partiel ;
- Au travail intermittent ;

-
- Jours fériés ;
 - Aux congés ;
 - Au compte épargne temps.

Article 4 **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 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 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.

Article 5 **Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité**

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.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera révisé ou dénoncé conformément à l'article 2 de la convention collective nationale de l'édition.

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 et ce, dès la signature de l'accord.

Dispositif spécifique d'activité partielle (APLD)

Accord du 4 mars 2021

[Étendu par arr. 25 mai 2021, JO 26 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Sne ;
Snep ;
SMA ;
CSDEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3 C CFDT ;
SNLE CFDT ;
SNPEP FO ;
SNELD CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche des éditions de livres, de phonogrammes et de musiques (IDCC 2121) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique, dans certains secteurs d'activité, et surtout dans les entreprises de moins de

50 salariés.

La priorité des partenaires sociaux est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'État et de l'Unedic.

L'édition de livres a connu ces dernières années une hausse de ses chiffres de ventes, soutenue par une forte progression de l'édition BD, de l'édition jeunesse et de l'édition scolaire. Cependant, la crise épidémique de Covid-19 ainsi que les deux confinements intervenus en 2020 ont mis un véritable coup d'arrêt aux ventes de livres, en cause :

- La fermeture des librairies lors des deux confinements, ainsi que la fermeture des rayons culture de la grande distribution lors du deuxième confinement ;
- Le recentrage sur les biens essentiels des grandes plateformes de e-commerce au détriment des biens culturels lors du premier confinement;
- L'annulation des foires, des salons professionnels, des festivals, des enregistrements en studio (pour le livre audio).

Alors qu'en mai, la perte de chiffre d'affaires était estimée à – 23 % pour 2020, les chiffres de décembre 2020 et de début janvier sont encourageants et permettent au livre papier de résister mais enregistre tout de même une baisse de – 4,6 % en chiffres d'affaires et – 3,5 % en volume sur l'ensemble du secteur.

Ces chiffres et la situation sont à nuancer :

- En fonction de la taille de la maison d'édition : les petites maisons d'édition, représentant près de 75 % des adhérents du Sne accusent des pertes beaucoup plus importantes (autour de 25 %). Ils ont dû reporter ou annuler des sorties de titre. D'importants encours d'exploitations ont donc été engagés (factures graphisme, imprimeur, traduction, les à-valoir des auteurs) mais aucun chiffre d'affaire ne permettra de les assumer.

Ces mêmes petits éditeurs n'ont pas tous eu accès aux aides de droit commun, ni aux aides mobilisées par le CNL (critères d'octroi très stricts, complexité des dossiers...)

En régions, les maisons d'édition sont en majorité de petite taille et travaillent de plus en plus souvent avec une trésorerie à flux tendu. Elles sont doublement atteintes par la crise sanitaire. La fermeture des librairies d'un côté, l'annulation des salons et festivals du livre de l'autre les privent de leurs deux espaces privilégiés de vente au public ;

- en fonction du secteur éditorial dans les grands groupes : les métiers touchant à l'édition de guides touristiques et de catalogues d'exposition sont fortement impactés, pour les guides par la fermeture des frontières, l'annulation des déplacements et voyages professionnels et personnels qui, lorsqu'ils sont permis sont soumis à des conditions d'entrée sur les territoires très strictes ; pour les guides d'exposition, par les contraintes durables pesant sur les musées et tous lieux rassemblant du public.

Si l'année 2020 a été propice au développement des formats dématérialisés (+ 35 % pour le livre numérique et + 16 % en moyenne sur le livre audio (voir en annexe le baromètre des usages du livre numérique et du livre audio), entre les deux confinements, le livre numérique a retrouvé sa place habituelle face au livre papier (voir le baromètre Sofia, SGDL et Sne) cette pratique de lecture ne permet pas de compenser les pertes du livre imprimé.

Pour l'avenir, le secteur de l'édition de livres reste inquiet :

- Le click and collect n'apparaît pas comme une solution, avant la crise 1 % des acheteurs de livres faisait appel au «click and collect», début 2021, ils étaient seulement 7 %.
- Près de la moitié des éditeurs en région ont de grandes incertitudes pour leur avenir pour 19 % de ceux interrogés à court terme et 27 % à moyen ou long terme, ces chiffres sont confirmés par le sondage du Sne (cf en annexe) pointant le manque de trésorerie, et la difficulté de faire face aux charges différées alors que le chiffre d'affaires n'est pas encore là.
- Quant à la tenue des foires, salons et festivals : outre l'ouverture au public, se pose également la question de la place des éditeurs indépendants et des petits éditeurs dans les manifestations littéraires dématérialisées
- Les taux de retours d'inventus après les confinements et les soldes négatifs auprès des diffuseurs ne sont pas encore tout à fait connus et peuvent peser lourdement sur le chiffre d'affaires des maisons d'édition.
- Enfin, les maisons indépendantes sont en situation de risque économique et social majeur. Elles ne peuvent s'appuyer sur la capacité de résilience des grands groupes et subissent plus largement et durablement les conséquences de la crise sanitaire, aussi sont-elles pour près de la moitié des répondants (44 %) au sondage du Sne à envisager de faire appel au dispositif d'activité partielle au 1^{er} semestre 2021.

Le secteur de la musique enregistrée sort progressivement depuis 2015 d'une crise sectorielle très violente marquée par la perte des 2/3 du CA en 15 ans. L'année 2020 devait confirmer une dynamique de croissance retrouvée : or, les chiffres actuellement disponibles sur le premier semestre 2020 restent bien en-deçà des performances attendues (0,4 % de croissance contre 12,5 au 1^{er} semestre 2019). Si le secteur démontre tout de même une vraie résilience

dans la crise économique, l'apparente stabilité du marché marque une réalité très contrastée selon ses segments et selon ses acteurs.

- Le numérique représente 80 % des revenus au premier semestre (+ 18 %). Il a permis de compenser les pertes des autres segments mais ne s'est pas développé aussi vite que prévu, concurrencé par le streaming vidéo pendant le confinement.
- Les ventes physiques - CD et vinyles - sont très touchées de manière générale par les confinements et couvre-feux successifs ainsi que par l'arrêt du spectacle vivant. Les ventes de ce marché encore déterminant en France ont chuté de 37 % au premier semestre, affectant le réseau de distribution et les répertoires dont cela reste le canal traditionnel de distribution (jazz, classique etc...). La part des ventes physiques dans les revenus est ainsi passée de 37 % en 2019 à 20 % au premier semestre 2020. Le confinement du mois de novembre sera également décisif. Si les données de bilan annuel ne sont pas encore disponibles, les mois de novembre et décembre représentent traditionnellement entre 1/3 et 40 % du CA de l'année sur les ventes physiques.
- S'agissant des droits voisins issus de la gestion collective (rémunération équitable, copie privée, clips) : de la même manière, si les données de marché ne sont pas encore disponibles, l'impact de la fermeture d'une majorité de lieux sur la rémunération équitable et la chute des revenus publicitaires se fera lourdement sentir sur les prochaines répartitions.

Deux éléments de contexte structurants viennent aggraver les conséquences de la crise sanitaire :

- L'arrêt de la CJUE du 8 septembre 2020 intervient de manière dramatique dans cette période de baisse de la collecte des droits voisins : considérant que les sommes de la rémunération équitable perçues sur les phonogrammes de pays tiers à l'UE ou à la Convention de Rome doivent être reversées à leurs ayants droit même en l'absence d'un droit à rémunération équitable dans leur pays d'origine, cet arrêt vient assécher pour l'avenir la moitié (25 M €) des montants de l'aide à la création. Cet arrêt se traduit très concrètement par la suspension d'une partie des aides des sociétés de gestion collectives d'artistes et de producteurs.
- Enfin, la création du Centre national de la musique, si elle a permis de structurer le soutien public de manière significative dans le cadre du Plan de Relance, marque une désorganisation temporaire des programmes d'aides à la création - notamment s'agissant des programmes d'aides sélectives dédiés à la production phonographique qui étaient précédemment servis par le Fonds pour la création musicale (FCM) désormais fusionné au sein de l'établissement public.

La conjugaison de ces différents facteurs a eu un impact important sur les sorties programmées en 2020 (entre reports et projets sacrifiés). Elle a et continuera d'avoir également pour les années à venir un impact important sur la capacité des petits labels à produire, lesquels sont pris en étau entre un faible retour sur investissement et une attrition des soutiens à la production sans pouvoir capitaliser sur l'exploitation de volumes de catalogues importants.

Ce diagnostic se voit confirmé par les retours de l'enquête réalisée auprès des adhérents du SNEP et du SMA (Cf résultats en annexe) en matière de recours à l'activité partielle. Si les majors du secteur y ont eu recours de manière marginale - et ne sont en tout état de cause pas couvertes par le présent accord - 68 % des labels répondants, parmi lesquels une écrasante majorité de labels TPE, y ont eu recours au 1^{er} semestre 2020. Ce chiffre s'élève à 38 % au titre du 2^{ème} semestre. Près de 70 % pourraient y avoir recours en 2021.

Le marché de l'édition musicale se répartit en trois secteurs : musique pop, musique classique et librairie musicale. La Pop constitue la part du marché la plus importante et couvre l'ensemble des chansons de variétés, de rock, de rap, de jazz, d'électro... La musique classique tire l'essentiel de ses revenus de la vente de partitions et de la location de matériel d'orchestre. Enfin, la librairie musicale est spécialisée dans la production et le développement d'œuvres destinées aux professionnels de l'audiovisuel et des médias.

Les éditeurs vivent essentiellement de la gestion collective opérée par la Sacem qui les représente. Les droits d'auteurs que la Sacem traite ont des sources très différentes et sont issus principalement de la diffusion dans les lieux ouverts au public (restaurants, bars, salles de spectacle, concerts...), ou par le biais des exploitations TV/radios, online (streaming, VoD, SVod), ou encore phono/vidéo... au niveau national et international, mais aussi par la rémunération pour copie privée, dont les recettes sont calées sur les ventes des appareils assujettis.

Alors que le marché de l'édition musicale progresse de 3 % en 2019 par rapport à 2018, les premières estimations disponibles pour l'année 2020 tendent à confirmer que l'impact de la crise sanitaire pour les éditeurs de musique est double :

Alors que plusieurs pans de l'activité ont été à l'arrêt pendant plusieurs mois (fermetures des lieux sonorisés, séances d'écriture, résidences, tournages de films et séries, contrats de synchro publicitaires, séances d'enregistrement, ventes de partition, etc.), les effets de la crise vont être plus forts en 2021 et en 2022, eu égard au modèle économique de l'édition musicale qui repose sur le droit d'auteur : il y a un décalage de 6 à 24 mois entre une exploitation de musique et sa rémunération qui en découle.

Concernant les droits spécifiques au classique, les effets immédiats sur le modèle économique viennent de l'arrêt

total des ventes et locations de partitions. Ce secteur est également impacté par la fermeture des écoles et des conservatoires/écoles de musique.

Du fait de leurs spécificités, les éditeurs n'ont eu que peu accès aux dispositifs d'aides de droit commun. Quant aux aides mises en place par le CNM, celles-ci tardent à être opérationnelles, l'établissement public à peine créé devant gérer sa structuration avec l'intégration de 4 autres établissements (Burex, FCM, Irma, Qualif), ceci en pleine crise sanitaire.

D'après les retours de l'enquête réalisée auprès des adhérents de la CSDEM (Cf résultats en annexe), le recours à l'activité partielle a concerné 47 % des répondants au premier semestre 2020 et 34 % au second. Près de 70 % des éditeurs du secteur de la musique classique pourraient y avoir recours en 2021.

Ce ralentissement de l'activité socio-économique du pays a fait de l'activité partielle un des principaux leviers pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

La synthèse des diagnostics ci-dessus et l'intégralité des diagnostics annexés au présent accord illustrent la nécessité pour de nombreuses entreprises de la branche de recourir à un dispositif d'activité partielle de longue durée.

Ils constituent un état des lieux global à partir duquel les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 7 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent et prioritairement à la mise en place d'un document unilatéral de l'employeur s'appuyant sur le présent accord de branche.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord s'entend des entreprises relevant du champ d'application de l'une des Convention collective nationale (CCN) suivante :

La CCN édition de livres (IDCC 2121) ;

La CCN édition phonographique (IDCC 2770) ;

La CCN employés de l'édition de musique (IDCC 1194) ;

La CCN AM et cadres de l'édition de musique (IDCC 1016).

Il est précisé que lesdites conventions collectives sont aujourd'hui regroupées au sein de la branche professionnelle des éditions de livres, de phonogrammes et de musiques et ce, en application de l'accord de rapprochement de branches du 19 décembre 2018 (étendu le 20 mars 2019), ainsi que de l'arrêté de fusion des champs conventionnels, publié concomitamment, le 9 février 2019.

Le champ d'application géographique du présent accord est national et constitué de la France métropolitaine, ainsi que des territoires définis à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs de la branche des éditions de livres, de phonogrammes et de musiques faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée en l'absence de négociation possible avec des organisations syndicales représentatives ou suite à un échec des négociations d'un accord collectif d'entreprise, en élaborant un document unilatéral au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En effet, afin d'encourager le dialogue social, les entreprises disposant d'instances représentatives élues et/ou désignées devront au préalable ouvrir une négociation collective avant d'envisager d'appliquer unilatéralement les dispositions du présent accord.

Cet accord définit les conditions et les modalités pratiques dans lesquelles il peut être recouru à ce dispositif spécifique d'activité partielle. En contrepartie, il précise les engagements souscrits par les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif. Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et précisent que le présent accord de branche a un caractère supplétif et ne saurait remettre en cause les négociations en cours, celles à venir ou les accords conclus sur ce sujet dans les entreprises. L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 3

Activités, métiers, entreprises et salariés éligibles

Peuvent mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée en vertu du présent accord les entreprises :

- Disposant d'un effectif inférieur au seuil défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- Ou relevant de secteurs d'activité particulièrement touchés par la crise sanitaire définis à l'article 3.2 du présent accord.

En tout état de cause, les entreprises souhaitant mobiliser l'activité partielle de longue durée au titre du présent accord doivent au préalable justifier d'une réduction d'activité durable qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité.

3.1

Entreprises éligibles

Seules les entreprises de moins de 50 salariés, indépendantes, c'est-à-dire n'appartenant pas à un groupe de plus de 500 salariés, impactées par une baisse durable d'activité, sont visées par le présent accord, pour l'ensemble de leurs activités et de leurs salariés. La notion de Groupe s'entend du territoire français à l'international.

Les modalités de décompte des effectifs pour l'appréciation des seuils ci-dessus sont réalisées conformément à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

3.2

Activités et métiers éligibles dans les entreprises de plus de 50 salariés

Par dérogation à l'article 3.1., le dispositif d'activité partielle de longue durée a vocation à s'appliquer aux activités et métiers suivants :

- Tous les métiers touchant à l'édition de guides touristiques et de catalogues d'exposition : en effet, ces secteurs d'activité sont fortement impactés, pour les guides par la fermeture des frontières, l'annulation des déplacements et voyages professionnels et personnels qui, lorsqu'ils sont permis sont soumis à des conditions d'entrée sur les territoires très strictes ; pour les catalogues d'exposition, par les contraintes durables qui pèsent sur les musées et tous lieux rassemblant du public.
- Les métiers liés à l'événementiel : l'annulation durable de la tenue des salons, des foires en France et à l'étranger a considérablement diminué l'activité des salariés dépendant principalement de cette activité. Dès lors que les conditions de tout rassemblement public et de tout événement ne pouvant accueillir du public dans le cadre d'une jauge réduite sont maintenues, de même que les restrictions aux déplacements et les contraintes imposées aux conditions d'accès sur le territoire seront maintenues, l'activité de ce secteur sera fortement impactée.
- Les situations individuelles susvisées doivent s'entendre de celles occupées par les collaborateurs à titre principal (plus de 50 % dédiés).

3.3

Salariés éligibles

Tous les salariés dépendant des activités décrites à l'article 3.2 et ceux appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés, telles que visées à l'article 3.1, peuvent être éligibles au régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Dans le secteur de l'édition de livres, les travailleurs à domicile occupés et rémunérés à la tâche dans les conditions prévues par l'accord en date 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV et relatif au statut des travailleurs à domicile sont également éligibles aux présentes dispositions.

De même, les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours et les cadres dirigeants salariés peuvent être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

La durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée est fixée dans le document unilatéral visé à l'article 7.1 du présent accord.

La durée maximale de mise en œuvre du dispositif est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période maximale de 36 mois consécutifs, sous réserve de la validation de chaque période d'autorisation de 6 mois par l'autorité administrative après transmission à celle-ci par l'employeur qui souhaite établir un document unilatéral pour le recours à l'activité partielle de longue durée, les éléments suivants :

- Du bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales de salariés et des institutions représentatives sur la mise en œuvre de l'accord ;

-
- Du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé ;
 - Du diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise, avec avis du CSE sur ce diagnostic.

Article 5

Conséquences de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

5.1

Réduction de l'horaire de travail

En principe, la réduction de l'horaire de travail du salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du document unilatéral élaboré par l'employeur et visé à l'article 7.1 du présent accord.

L'employeur répartit équitablement les heures d'activité partielle entre les salariés des mêmes services/fonctions. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral.

Toutefois, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise et sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document unilatéral que doit établir l'établissement ou l'entreprise, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les Parties conviennent expressément que le niveau de la réduction d'heures des salariés occupés à temps partiel pour l'appréciation du seuil maximum est adapté au prorata temporis de leur quotité de travail initiale.

Exemple : en l'absence de situation exceptionnelle, un salarié habituellement à 80 % ne peut voir sa durée de travail réduite que de 32 % ($40 \% \times 80 \%$) de la durée légale, soit 11,2 heures par semaine en moyenne.

Les entreprises devront veiller à ce que la charge de travail soit adaptée et équitable, et ne conduise pas à une inadéquation entre le volume réel de travail et le nombre d'heures d'activité réduite, préservant ainsi les conditions de travail.

L'activité partielle de longue durée, associée à une modulation des périodes travaillées peut conduire à la suspension temporaire de l'activité au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

En toutes hypothèses, le lissage de la rémunération est à privilégier.

5.2

Conséquences sociales de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension de retraite ;
- L'acquisition gratuite de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- Les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif activité partielle de longue durée.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

5.3

Prévention des risques sur la santé

Les salariés en activité partielle de longue durée peuvent être conduits à télétravailler pendant leurs périodes d'activité. Cela pourra conduire à des situations de modification de charge de travail et d'isolement pour certains salariés.

Les entreprises concernées devront mettre en œuvre tout dispositif adapté pour prévenir les risques sur la santé physique et psychique liés à ces facteurs d'isolement et à l'adaptation de la charge de travail des salariés

Les actions de prévention des risques alors mises en place devront faire l'objet d'une information au CSE, lorsqu'il existe, lors des réunions préalables aux demandes administratives de mise en place et de renouvellement de l'APLD.

5.4

Taux de l'indemnité versée au salarié

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée comme suit :

- Pour tout salaire en deçà de 27000 euros bruts annuels : 90 % du net horaire
- Pour tout salaire au-delà de 27000 euros bruts annuels, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature des présentes, le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant au minimum à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle. Dans l'hypothèse où le gouvernement venait à revoir à la baisse l'indemnisation de l'activité partielle longue durée, les entreprises mettant en œuvre le dispositif au titre de l'article 3.2 du présent accord, s'engagent à maintenir le taux d'indemnisation minimum de 70 % de la rémunération brute.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de cette indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Pour les salariés percevant des éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tiendra compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables (à l'exception des frais professionnels et des éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année) perçus au cours des 12 ou des 24 derniers mois précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise, selon la moyenne la plus favorable au salarié.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés honorés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser

5.5

Taux de l'allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le taux horaire de l'allocation ne peut pas être inférieur à 7,23 €. Ce plancher n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

5.6

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent à la responsabilisation des entreprises mobilisant le dispositif d'activité partielle de longue durée au titre du présent accord. Les entreprises concernées sont invitées à prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

À ce titre, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants mandataires sociaux, de droit français, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise.

Article 6 **Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

6-1 **Engagements en termes d'emploi**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder à un licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent que pour les activités et métiers visés à l'article 3.2, l'engagement de maintien de l'emploi portera sur tous les salariés du secteur ou des métiers placés en activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Dans les entreprises appliquant le dispositif au titre de l'article 3.2 du présent accord, la période d'engagement de maintien dans l'emploi prend fin dans un délai de 3 mois à compter du terme de la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, l'Administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues pour chaque salarié licencié pour ce motif.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'Administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

6-2 **Engagements en termes de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leur employabilité. À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité partielle constituent une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre d'un plan de développement des compétences. Dans le cadre du recours à l'activité partielle de longue durée et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine donc ses engagements en matière de formation professionnelle. Les parties signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises.

Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques, environnementaux, réglementaires et concurrentiels des secteurs concernés.

Préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus.

De même, les partenaires sociaux souhaitent la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de l'édition de livres, de phonogrammes et de musiques s'engagent à organiser, dans un délai d'un mois à compter de la signature du présent

accord, une discussion avec l'opérateur de compétences AFDAS afin de convenir de dispositions spécifiques pour les salariés concernés par le présent accord.

Les partenaires sociaux ont rappelé ci-avant la priorité donnée à la formation des salariés en période d'activité partielle de longue durée. À ce titre, il sera demandé à l'AFDAS de désigner un «référént formation» afin d'accompagner les entreprises entrant dans le dispositif d'activité partielle de longue durée :

— dans la construction de leur plan de développement des compétences, adapté à la situation de l'entreprise et de ses salariés ;

— et dans la construction de tout parcours de formation qui serait utile aux salariés touchés par le dispositif d'activité partielle.

Avec le concours de l'AFDAS, il sera également possible de mobiliser des ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du Code du travail.

Tout salarié placé en activité partielle de longue durée dans le cadre d'une activité ou métier visé à l'article 3.2 du présent accord qui suivra une formation pendant cette période d'activité partielle, bénéficiera du maintien à minima de son salaire indemnisé, l'employeur pouvant décider d'abonder celui-ci à hauteur de 100 % à titre incitatif.

Les organisations d'employeurs s'engagent également à communiquer largement auprès de leurs adhérents sur le dispositif mis en place.

Il est rappelé que l'OPCO Afdas a mis à disposition des entreprises un référencement de l'offre de formation à distance (disponible sur le lien suivant : <https://www.afdas.com/offres-formationdistanciel-entreprises-particuliers>). Parallèlement, les partenaires sociaux entendent poursuivre les travaux et réflexions interbranches engagés dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme en faveur du développement de l'emploi et des compétences, et souhaitent s'inscrire, le cas échéant, dans les actions de diagnostics mobilisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences. Ces diagnostics visent à disposer de données pour évaluer l'impact de la crise, à identifier les stratégies de sortie de crise et de relance, à anticiper des besoins en emplois et en compétences et à proposer des actions de formation et de reconversion.

Enfin, les entreprises de la branche peuvent solliciter auprès de l'OPCO Afdas des prestations de conseil en ressources humaines (dispositif «Appui-Conseil») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité postcrise sanitaire. Les entreprises de moins de 50 salariés (soit une grande partie des entreprises de la branche de l'édition de livres, de phonogrammes et de musiques des entreprises de la branche) bénéficient d'un financement total de la prestation. Cette prestation d'appui-conseil est financée par l'OPCO Afdas dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme et cofinancé au titre du Plan d'investissement dans les compétences.

Article 7 **Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée**

7-1 **Élaboration du document par l'employeur**

Pour pouvoir recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur doit élaborer un document précisant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise et déterminer les éléments suivants :

- La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- Les activités, métiers et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale pouvant donner lieu à indemnisation d'activité partielle ;
- La description de l'organisation du travail déployée pour la période dite activité partielle de longue durée ;
- Les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les actions de prévention des risques liés à l'isolement et à la charge de travail ;
- Les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, selon un rythme au moins trimestriel. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, cette information doit inclure la présentation d'indicateurs de suivi pertinents et objectifs de l'activité économique et de l'emploi et de gestion des risques sur la santé.

Ce document est élaboré par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative. Les réunions de consultation du CSE lors de la demande initiale ou des renouvellements seront organisées au moins 20 jours avant les dépôts de demande ou renouvellement d'homologation.

7-2

Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

L'employeur adresse la demande d'homologation du document dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique d'homologation au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés.

Toutefois, dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle de longue durée reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné. La demande d'homologation est adressée par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche, après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe;
- La présence de l'ensemble des mentions obligatoires ;
- La conformité aux stipulations du présent accord ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande complète.

L'absence de retour de sa part à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation. La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique s'il existe.

En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur doit transmettre la copie de la demande d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au comité social et économique s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

7-3

Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements qu'il a souscrits. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

Les engagements en termes de maintien dans l'emploi souscrits par l'employeur doivent porter sur les emplois dont le périmètre est défini à l'article 3 du présent accord de branche. Les partenaires sociaux rappellent l'importance de respecter les engagements pris en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle afin de préserver les emplois et assurer le maintien et le développement des compétences au sein de la branche.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié mis en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée et licencié pour motif économique pendant la durée de recours à ce dispositif. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique concernant un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en activité partielle de longue durée.

Toutefois, l'autorité administrative peut ne pas exiger le remboursement de tout ou partie des sommes dues lorsque celui-ci est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. En cas de non-respect des engagements souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle durant la période de recours à l'activité partielle de longue durée, l'autorité administrative peut décider de suspendre le paiement de l'allocation d'activité partielle. Les partenaires sociaux rappellent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et invitent les établissements et les entreprises à se rapprocher de l'autorité administrative en cas de difficultés à respecter les engagements souscrits ou en cas de dégradation de la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise pour trouver des solutions de nature à préserver les emplois.

Article 8

Information des organisations syndicales, des CSE et des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tous moyens écrits (e-mail ou courrier).

Lors de chaque réunion de la CPPNI, ou au moins une fois tous les 3 mois, la partie patronale informe les organisations syndicales signataires sur la mise en œuvre du présent accord. Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI.

Dans la mesure du possible, cet ordre du jour est accompagné le cas échéant de documents d'information.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe relatifs à l'activité partielle de longue durée ainsi le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche seront adressés, pour information, aux membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). À cette fin, ces accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : cppni.editions@sne.fr

La prévention des risques professionnels liés à l'application de l'activité partielle de longue durée fera l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux des entreprises de plus de 50 salariés.

Article 9

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord, en particulier s'agissant de son champ d'application et de l'appui-conseil en matière de formation, contient des dispositions spécifiquement applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 11

Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 8 du présent accord.

Les CPNE relevant du champ d'application du présent accord pourront, dans le cadre de ce suivi, proposer à la CPPNI d'ajuster les mesures mise en place à la situation des entreprises de moins de 50 salariés et aux secteurs d'activité entrant dans le champ d'application du présent accord.

La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Article 12

Conditions de révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées

à négocier en aient reçu communication. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 13 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales (*Termes exclus de l'extension par arr. 25 mai 2021, JO 26 mai*) et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19.

Article 14 **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Annexe 1

Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule : Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de l'entreprise/ de l'établissement qui sont poussés à rechercher des économies et en renonçant à des projets éditoriaux.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et incertaine.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois. [À détailler avec notamment des indicateurs économiques chiffrés].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...]

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif d'activité partielle de longue durée plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres, de phonogrammes et de musiques (IDCC 2121), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le... permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1 **Champ d'application : activités et salariés concernés**

Option n° 1

En application de l'accord de branche en date du..., le dispositif d'activité partielle de longue durée bénéficie aux entreprises de moins de 50 salariés, indépendantes, et n'appartenant pas à un groupe de plus de 500 salariés.

L'entreprise compte... salariés.

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, travailleurs à domicile (pour les entreprises appartenant au secteur du livre)).

Option n° 2

Le dispositif d'activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement :

Aux activités et salariés suivants de l'entreprise/ de l'établissement :

— Activités liées à l'édition de guides touristiques... aux catalogues d'exposition... [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

— Activités liées à l'événementiel [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

Les situations individuelles susvisées doivent s'entendre de celles occupées par les collaborateurs à titre principal (plus de 50 % dédiés).

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicité du [date à compléter] au [6 mois maximum - date à compléter].

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 8. Il ne pourra être recouru au dispositif d'activité partielle de longue durée sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022 (ou 31 décembre 2023 si l'accord prévoit une période de 24 mois non consécutifs sur 36 mois).

Article 3

Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1

Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise 1 de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés :

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail au sein de l'entreprise/l'établissement pendant toute la période de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée et jusqu'à une durée de 3 mois à compter du terme de cette période. Pendant cette séquence, l'entreprise/l'établissement et ses représentants du personnel feront le bilan de la période et examineront toutes les suites à donner - à compléter.

L'engagement de maintien de l'emploi portera sur tous les salariés du secteur ou des métiers placés en activité partielle de longue durée.

3.2

Formation professionnelle

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif d'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus.

L'entreprise pourra faire appel au référent formation, désigné par l'opérateur de compétences AFDAS afin d'accompagner et d'aider :

à la construction d'un plan de développement des compétences adapté à la situation de l'entreprise et de ses salariés, à la construction d'un parcours de formation adapté à la situation du ou des salarié(s) concerné(s).

Pour les entreprises de plus de 50 salariés : à adapter

Tout salarié placé en activité partielle de longue durée dans le cadre d'une activité ou métier visé à l'article 1^{er} du présent document qui suivra une formation pendant cette période d'activité partielle, bénéficiera du maintien de son salaire.

À compléter si l'entreprise fait appel aux prestations de conseil en ressources humaines (dispositif «Appui-Conseil») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire dont peuvent bénéficier les entreprises de moins de 50 salariés et financées par l'OPCO Afdas dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme et cofinancé au titre du Plan d'investissement dans les compétences.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables consécutifs de congés payés principal pendant la période estivale.

Article 4 **Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de [X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Si l'entreprise fait face à une situation particulière et dans des cas exceptionnels, dont la décision dépend de l'autorité administrative, possible de rajouter :

Cette limite pourra être portée au maximum à 50 % de la durée légale, sans pouvoir aller au-delà, dans les situations suivantes : à préciser et à justifier.

Sur l'organisation du travail :

Dans le cadre de l'activité partielle longue durée, l'organisation du travail habituelle subira les modifications suivantes :

- xxxx
- xxxx
- etc.

Article 5 **Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée recevra une indemnité horaire, versée par l'entreprise, déterminée comme suit :

- Pour tout salaire en deçà de 27000 euros bruts annuels : 90 % du net horaire
- Pour tout salaire au-delà de 27000 euros bruts annuels, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature de l'accord de branche, le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée recevra une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspondant au minimum à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle.

Pour les entreprises visées à l'article 3.2 de l'accord collectif de branche, rajouter :

Dans l'hypothèse où le gouvernement devait revoir à la baisse les dispositions relatives à l'activité partielle longue durée, les entreprises de plus de 50 salariés, couvertes par l'article 3.2 du présent accord, s'engagent à maintenir un taux d'indemnisation de 70 % brut (84 % net).

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de cette indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Pour les salariés percevant des éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tiendra compte également

de la moyenne des éléments de rémunération variables (à l'exception des frais professionnels et des éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année) perçus au cours des 12 ou des 24 derniers mois précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise, selon la moyenne la plus favorable au salarié.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension de retraite ;
- L'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- Les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 6

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent à la responsabilisation des entreprises mobilisant le dispositif d'activité partielle de longue durée au titre du présent accord. Les entreprises concernées sont invitées à prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

À ce titre, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants mandataires sociaux, de droit français, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise.

Article 7

Prévention des risques

Les salariés en activité réduite de longue durée peuvent en outre être conduits à télétravailler pendant leurs périodes d'activité. Cela pourra conduire à des situations de modification de charge de travail et d'isolement pour certains salariés.

Afin de prévenir les risques sur la santé physique et psychique liés à ces facteurs d'isolement, l'entreprise a mis en place le dispositif suivant À préciser

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, cette information doit inclure la présentation d'indicateurs de suivi pertinents et objectifs de l'activité économique et de l'emploi et de gestion des risques sur la santé.

Article 8

Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les 3 mois les informations suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- L'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (COI, COD...) des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- Les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ; Les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 8, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE (s'il existe) puis à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature ou le [date] ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser - maximum jusqu'au 31 décembre 2023].

Article 10

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R. 5122-26 du Code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 11

Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés partout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni.editions@sne.fr).

Fait à ..., le ... [Signature]

Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

Annexe 2

1 - Synthèse du document élaboré par le MCC

Le Département des études, de la prospective et des statistiques du Ministère de la culture a publié une première note de conjoncture en mai 2020 (voir en annexe).

Il était constaté en synthèse :

Concernant le secteur du livre

En 2020, il est constaté une baisse d'activité estimée à près de 23 % du chiffre d'affaires par rapport à 2019.

Cette baisse d'activité est particulièrement significative de mars à octobre atteignant jusqu'à - 72 % en avril 2020 pour les éditeurs de livres. Dans ce contexte, il est rappelé que :

- 95 % du CA des éditeurs sont issus de la vente de livres, 5 % des cessions de droit ;
- 3 % du CA de la vente de livres sont réalisés par les librairies de 1^{er} niveau, 7 % par les librairies de 2^{ème} niveau, 34 % par les grandes surfaces culturelles (Fnac, Leclerc, Cultura), 17 % par les pure players de la vente en ligne (Amazon, Google...), 8 % par les grandes surfaces alimentaires (Leclerc, Carrefour, Auchan ...) et 2 % par les autres circuits de distribution (courtage, soldes, écoles ...).

En période de confinement :

- Baisse de 78 % du CA réalisé auprès des magasins spécialisés et de seulement 10-15 % pour les acteurs du e-commerce et GSA qui ont pu profiter d'un effet de report

— Néanmoins l'effet de baisse est accru pour les éditeurs en raison d'un processus de vente principalement basé sur l'écoulement des stocks

En période post confinement :

- Entre juin-août, en moyenne une baisse de 40-50 % des ventes dédiées aux magasins spécialisés en raison des mesures sanitaires, du report des sorties littéraires et de la baisse de consommation de certains domaines et de 5-10 % pour les acteurs du e-commerce et GSA qui poursuivent l'écoulement des stocks

— Entre septembre-décembre, le retour progressif à la normale jusqu'à 96 % de CA en décembre, avec en revanche un renvoi des invendus de la période de confinement et estivale qui implique des conséquences importantes sur les résultats des éditeurs. Cependant, le reconfinement du mois de novembre, avec la fermeture des librairies ainsi que tous les rayons cultures des GSS, GSA et «rayons spécialisés» des plateformes, ont eu de nouveau pour effet de faire lourdement chuter l'activité et le chiffre d'affaires des petits éditeurs de livres.

— Par son intensité et sa durée, la crise covid-19 met à risque les professionnels et les emplois du secteur. Les hypothèses d'impact envisagées par l'étude du MCC sont les suivantes :

Pour la période de confinement :

- Tendance du chiffre d'affaires des éditeurs corrélée à la vente des livres
- Augmentation des ventes de livres numériques, étant précisé que de nombreux achats sont gratuits ou résultent de promotions, ce qui limite le gain de chiffre d'affaires
- Baisse des revenus des cessions de droit sur les contrats d'édition, de traduction, de représentation et de production audiovisuelle en raison notamment des annulations de foires
- Décalage des sorties littéraires au post confinement ou à la rentrée
- Augmentation des ventes sur certains domaines (littérature, cuisine, sport...), forte érosion des ventes sur d'autres segments (tourisme, voyage, événementiel, salons...)
- Annulation de manifestations littéraires sur lesquelles opèrent certaines maisons d'édition
- Difficultés du grand export (non évaluées à ce stade)

Pour la période post confinement :

- Réouverture des librairies et grandes surfaces spécialisées
- Limitation d'activité par les mesures sanitaires (horaire, affluence)
- Reprise des éditeurs ralentie par le décalage de sorties littéraires et l'effet d'engorgement de l'offre à la rentrée qui diminue le potentiel de vente de certains ouvrages, effet cependant modéré par les décalages de parution et l'étalement en 2020 et 2021
- Effet de reprise et de nouveauté des sorties culturelles à la rentrée (septembre)
- Reprise mesurée sur certains domaines (tourisme, voyage...)
- Renvoi des livres issus des offices (nouveautés) non écoulés aux éditeurs
- Annulation de manifestations littéraires sur lesquelles opèrent certaines maisons d'édition

Dès les premières semaines 2021, la situation sanitaire laissait craindre des impacts durables sur l'activité des libraires et des éditeurs. Le retour à une situation économique normale, pour le secteur de l'Édition de livres, ne reste envisageable à court et moyen terme. Les menaces de nouveau confinement sur le premier trimestre 2021 confortant ces prévisions difficiles.

Concernant le secteur de la musique

En 2020, la baisse d'activité est estimée à près de 12 % du chiffre d'affaires pour l'ensemble des acteurs de la musique enregistrée, soit une perte d'activité de 241 m euros.

Si l'on compare l'année 2020 avec covid-19 à l'année 2020 en contrefactuel sans covid-19, la baisse d'activité est alors estimée à près de 17 % du chiffre d'affaires pour le secteur de la musique enregistrée, soit une perte d'activité de 367 m euros.

Cette baisse d'activité liée à la crise du covid-19 est plus significative d'avril à octobre, atteignant jusqu'à - 22 % en avril 2020.

Cet impact sur l'activité implique une perte de 120 m pour le secteur de la musique enregistrée en termes de valeur ajoutée par rapport à 2020 contrefactuel ce qui représente 1 % de la perte totale de l'ensemble des secteurs.

— L'impact de la crise covid-19 touche de manière hétérogène les différents segments analysés : commerce de détail de disques en magasins spécialisés, plateforme de streaming et de téléchargement, production et distribution phonographique, édition musicale.

L'évaluation de l'impact de la crise covid-19 en termes de CA s'appuie sur le dimensionnement du secteur d'activité et l'identification des hypothèses d'impact au niveau mensuel :

- Commerce de détail de disques en magasins spécialisés :

- 81 % du CA de la vente physique de musique enregistrée sont attribués à la vente de CD et DVD, 19 % à la vente de vinyles

- 56 % du CA de la vente physique de musique enregistrée sont attribués aux GSS (Fnac), 2 % aux disquaires indépendants

- 33 % du CA de la vente physique de musique enregistrée sont attribués aux grossistes hypermarchés et 9 % au pure players du e-commerce - mais ces acteurs ne sont pas étudiés ici 20 % des ventes des GSS se font en e-commerce, moins de 5 % pour les disquaires indépendants

Hypothèses d'impacts :

En période de confinement :

- Baisse de 100 % de la vente en magasin de musique enregistrée

- Augmentation de 10-20 % des ventes de CD/DVD et de 20-30 % des ventes de vinyles en ligne pour les GSS, limitée par le report des sorties d'album et la baisse structurelle de la consommation CD

- Difficulté des disquaires à développer la vente en ligne, + 10 % seulement (vinyles)

En période post confinement :

- Retour progressif à la normale jusqu'à décembre avec 84 % du CA par rapport à 2019 avec la réouverture des enseignes, la reprise des sorties d'album à la rentrée, limité par la faible reprise du spectacle vivant musical et la baisse structurelle de la vente de CD/DVD qui est attendue à - 25-30 % en décembre 2020 vs - 21 % en 2019

- Augmentation des ventes de vinyles et retour à la normal + 15-20 % en décembre

- Plateforme de streaming et de téléchargement

- 73 % du CA de la distribution numérique de la musique enregistrée sont attribués au streaming par abonnement payant

- 17 % du CA de la distribution numérique de la musique enregistrée sont attribués au streaming financé par la pub (audio & vidéo)

- 10 % du CA de la distribution numérique de la musique enregistrée sont attribués au téléchargement de musique et de sonneries mobiles

Hypothèses d'impacts :

En période de confinement :

- Augmentation de 25-30 % du CA du streaming par abonnement, faiblement supérieure à la normale en raison de l'augmentation du nombre d'utilisateurs par abonnement et de la baisse du temps d'écoute avec la limitation des transports

- Baisse de 60-70 % des revenus publicitaires du streaming

En période post confinement :

— Retour progressif à la normale jusqu'à décembre avec une augmentation de 10-15 % attendue en fin d'année

— Cette reprise est corrélée au retour des revenus publicitaires médias en baisse de 30 % au mois de septembre et en hausse de seulement 5-10 % en décembre contre 20-25 % l'année dernière pour le streaming financé par la pub.

- Édition musicale :

— 63 % du CA de l'édition musicale sont attribués à la répartition SACEM avec les droits d'exécution publique 30 % (Télévision, radiodiffusion...), les droits communs 17 % (bar, discothèques, concert, cinéma...), droits mécaniques sur la vente de disque 14 % et droits digitaux 3 %

— 17 % du CA de l'édition musicale sont attribués aux droits de synchronisation

— 12 % du CA de l'édition musicale sont attribués aux droits étrangers

— 5 % du CA de l'édition musicale sont attribués aux droits spécifiques classiques et 3 % aux autres droits : pour les sociétés d'édition de musique classique uniquement, le constat est désastreux avec des pertes jusqu'à 90 % suite aux fermetures des écoles/conservatoires de musique, des magasins/librairies et des salles de concert.

Hypothèses d'impacts :

En période de confinement :

— Aucun impact sur le CA de l'édition en période de confinement car en moyenne le versement des droits d'auteur met entre 12-18 mois (au minimum 3 mois)

— Excepté pour le secteur classique : en plus de la disparition des ventes et des locations de partition, les droits d'auteurs issus des concerts inexistant deviennent mécaniquement nuls.

— Un effet de décalage important est attendu

En période post confinement :

— Premier effet de la crise à partir du versement SACEM de juillet qui implique une baisse en termes de CA de 10-20 % par rapport à 2019

— De juillet à décembre, décline importante du CA de l'édition musicale par rapport à 2019 par la prise en compte progressive des effets de la crise pour arriver à une baisse de 40-45 % en décembre par rapport à 2019

— L'essentiel de l'impact économique de la crise pour l'édition musicale est attendu en 2021

- Production et distribution phonographique :

— 64 % du CA de la production et distribution phonographique sont attribués à l'exploitation numérique de la musique

— 23 % du CA de la production et distribution phonographique sont attribués à la vente physique

— 11 % du CA de la production et distribution phonographique sont attribués aux droits voisins et 2 % aux droits de synchronisation

— 57 % du CA sur les ventes physiques sont attribués aux commerces de détail en magasins spécialisés, 34 % aux GSA et grossistes et 9 % aux pure players du e-commerce

Hypothèses d'impacts :

En période de confinement :

— Augmentation de 10-15 % du CA sur l'exploitation numérique

— Baisse de 50-60 % du CA sur les ventes physiques dont une baisse de 75 % pour les revenus liés aux ventes des magasins spécialisés

— Baisse de 90-100 % du CA droits voisins et des droits d'exploitation

En période post confinement :

— Retour progressif à la normale jusqu'à décembre avec une augmentation de 2 % du CA attendue en fin d'année par rapport à 2019 avec la reprise des revenus liés à l'exploitation numérique, la baisse structurelle des revenus liés à la vente physique mais limitée par la baisse des droits voisins et de synchronisation encore à - 10-15 % en décembre par rapport à 2019

Hypothèses d'impact basées sur l'exploitation des entretiens des têtes de réseau, études conduites, enquêtes engagées et informations publiques :

- Plateforme de streaming et de téléchargement

Pour la période de confinement :

— Croissance structurelle de la distribution numérique de la musique

— Croissance plus importante du streaming payant (malgré un affaiblissement fin mars) mais limitée par l'augmentation du nombre d'utilisateurs par abonnement pendant le confinement

-
- Baisse des revenus publicitaires du streaming financé par la pub
 - Baisse du nombre de téléchargements légèrement limités par le report de la baisse des ventes physiques
- Pour la période post confinement :
- Reprise de la croissance du streaming payant appuyée par l'effet de report des sorties d'album
 - Augmentation des revenus publicitaires du streaming financé par la pub mais limité par l'affaiblissement de l'investissement publicitaire du fait de la crise
 - Poursuite de la baisse structurelle du nombre de téléchargements
- Production et distribution phonographique :
- Pour la période de confinement :
- Baisse des droits voisin avec la baisse des ventes et celle de l'exécution publique
 - Baisse des droits de synchronisation avec la baisse de la production audiovisuelle
 - Baisse des revenus de la distribution physique (voir commerce de détail de disque)
 - Augmentation des revenus de la distribution numérique (voir distribution phonographique)
- Pour la période post confinement :
- Reprise limitée des droits voisin avec la baisse structurelle des ventes et celle de l'exécution publique (spectacle vivant, bars, discothèque)
 - Reprise limitée des droits de synchronisation avec la reprise de la production audiovisuelle
- Poursuite de la baisse structurelle des revenus de la distribution physique (voir commerce de détail de disque)
- Reprise de la croissance des revenus de la distribution numérique (voir distribution phonographique)
 - Renvoi des stocks de musique invendus des distributeurs
- Édition musicale :
- Pour la période de confinement :
- Baisse des droits d'auteurs sur l'exploitation phonographique et la vente de disque
 - Baisse des droits d'exécution publique (maintenu en radio et télévision mais presque nulle dans les lieux publics discothèques, bars et dans le spectacle vivant)
 - Augmentation des droits digitaux des auteurs sur le streaming
 - Report des sorties d'album au post confinement ou à la rentrée et réduction du volume de nouvelle musique disponible
 - Prise en compte du délai de paiement des distributeurs qui ralentit l'effet ressenti de la crise
 - Baisse des ventes de partitions et des locations de matériels d'orchestre
- Pour la période post confinement :
- Réouverture des commerces de disques
 - Reprise des sorties d'album
 - Effet d'engorgement avec le décalage des sorties d'album et donc un surplus d'offre sur les mois de rentrée qui limite la reprise des revenus des éditeurs
 - Prise en compte du délai de paiement des distributeurs
 - Réouverture partielle des conservatoires/écoles de musique et des magasins
 - Arrêt des locations avec les salles de concert toujours fermées

2 - Sondage des organisations patronales

Afin de compléter ces données, un sondage a été réalisé par les syndicats patronaux de la branche à destination de leurs adhérents respectifs en octobre-novembre 2020 (ci-après).

Concernant l'édition de livres, il ressort que :

Le panel des répondants du questionnaire Sne, même s'ils ne sont pas nombreux, est très représentatif de la typologie des adhérents du syndicat (taille des maisons d'édition).

Concernant la perte de revenus, la perte d'activité et l'annulation/le report de projets éditoriaux :

Pour plus de la moitié des répondants :

- La perte de plus de 27 % de revenus au 1^{er} semestre 2020, plus de 25 % au 2nd semestre et la perspective d'un 1^{er} semestre 2021 en recul de 20 %.
- La perte d'activité de 25 % au 1^{er} semestre 2020, 28 % au 2nd semestre 2020 et une projection de perte d'activité

supérieure à 20 % pour le 1^{er} semestre 2021.

— L'annulation ou le report d'au moins 25 % des projets éditoriaux en 2020 et une situation à l'identique au 1^{er} semestre 2021, entre 15 % et 80 % d'annulation ou report de projets éditoriaux.

Concernant l'activité partielle :

— 73 % des entreprises ayant répondu ont mis en place un dispositif d'activité partielle au 1^{er} semestre 2020

— 38 % des répondants étaient encore sous le régime de l'activité partielle au 2^e semestre 2020

— Et 15 % des répondants feront appel à un dispositif d'activité partielle au 1^{er} semestre 2021, 44 % des répondants l'envisagent (en fonction de l'évolution de la crise sanitaire).

— Les maisons indépendantes sont en situation de risque économique et social majeur. Elles ne peuvent s'appuyer sur la capacité de résilience des grandes groupes et subissent plus largement et durablement les conséquences de la crise sanitaire.

— L'activité partielle est continue pour l'activité éditoriale Tourisme et Voyage, durablement impacté. Sur ce segment, l'activité est à son niveau le plus bas depuis de nombreux mois

Concernant les aides financières :

— 21 % des répondants recourent à un dispositif d'aides transverses pour l'année 2021 et 44 % l'envisagent,

— 21 % des répondants recourent à un dispositif d'aides spécifiques et 38 % l'envisagent.

Cependant pour la moitié des répondants, ces aides ne suffisent pas pour les raisons suivantes :

— Montants alloués insuffisants, ne couvrent que partiellement les pertes du 1^{er} semestre Critères d'éligibilité trop stricts, et non adaptés aux TPE notamment celles qui n'ont pas de salariés

— Sur le long terme, ces mesures ne sont pas suffisantes pour permettre une réorganisation

— Ceux qui ont maintenu leur activité pour éviter le dépôt de bilan et ont subi des pertes inférieures à 60 % n'ont pas accès à ces aides, les pertes de 2020 seront donc difficiles à absorber

— Complexité des dossiers à compléter

Concernant l'édition de musique, il ressort que :

Concernant la perte de revenus, la perte d'activité et l'annulation/le report de projets éditoriaux :

Près de la moitié des répondants :

— Ont perdu plus de 20 % de revenus au 1^{er} semestre 2020, plus de 25 % au 2^e semestre et prévoit pour le 1^{er} semestre 2021 plus de 35 % de pertes.

— Ont subi une perte d'activité d'au moins 30 % au 1^{er} semestre, et sont plus nombreux à déclarer plus de 30 % de perte d'activité au 2^e semestre 2020 avec en prévision pour le 1^{er} semestre 2021, une perte d'activité également supérieure à 30 %.

— Une grande partie des répondants ont annulé ou reporté au moins 20 % de projets éditoriaux au 2^e semestre 2021 et prévoit pour le 1^{er} semestre 2021, entre 30 % et 100 % d'annulation ou report de projets éditoriaux.

Concernant l'activité partielle :

— 53,3 % des entreprises ayant répondu ont mis en place un dispositif d'activité partielle au 1^{er} semestre 2020

— 33,3 % des répondants étaient encore sous le régime de l'activité partielle au 2^e semestre 2020

— Et 40 % des répondants feront appel à un dispositif d'activité partielle au 1^{er} semestre 2021, 30 % des répondants l'envisagent (en fonction de l'évolution de la crise sanitaire).

Concernant les aides financières :

— 46,7 % des répondants recourent à un dispositif d'aides transverses pour l'année 2021 et 33,3 % l'envisagent,

— 60 % des répondants recourent à un dispositif d'aides spécifiques et 33,3 % l'envisagent.

— 26,7 % des répondants jugent ces aides insuffisantes pour les raisons suivantes :

Les critères d'éligibilité sont trop restrictifs (exemple, non prise en compte des mandataires sociaux) et les montants alloués restent insuffisants,

Concernant l'édition phonographique, il ressort :

Pertes de revenus :

— Au 1^{er} semestre 2020 : Moins de 21 % : 51 Entre 21 et 49 % : 8 / Entre 50 et 69 % : 8 / Plus de 70 % : 4

— Au 2^e semestre 2020 : Moins de 21 % : 7 / Entre 21 et 49 % : 10 / Entre 50 et 69 % : 4 / Plus de 70 % : 4

— Pertes en 2021 : Moins de 21 % : 4 / Entre 21 et 49 % : 12 / Entre 50 et 69 % : 6 / Plus de 70 % : 3

— Tendance générale entre le 2nd semestre 2020 et 2021 : Plus de pertes : 5 / Amélioration (moins de pertes) : 9 / Pas de changement : 11

Pertes d'activité :

- Au 1^{er} semestre 2020 : Moins de 21 % : 6 / Entre 21 et 49 % : 8 / Entre 50 et 69 % : 4 / Plus de 70 % : 4
- Au 2nd semestre 2020 Moins de 21 % : 7 / Entre 21 et 49 % : 8 / Entre 50 et 69 % : 3 / Plus de 70 % : 2
- Pertes en 2021 Moins de 21 % : 7 / Entre 21 et 49 % : 10 / Entre 50 et 69 % : 3 / Plus de 70 % : 0
- Tendance générale entre le 2nd semestre 2020 et 2021 Plus de pertes : 3 / Amélioration (moins de pertes) : 7 / Pas de changement : 11 (dont 6 aucune perte d'activité sur 2020-2021)

Projets annulés ou reportés :

- Au 2nd semestre 2020 Moins de 21 % : 4 / Entre 21 et 49 % : 2 / Entre 50 et 99 % : 8 / 100 % : 2
- En 2021 Moins de 21 % : 5 / Entre 21 et 49 % : 5 / Entre 50 et 99 % : 4 / 100 % : 3
- Tendance générale entre le 2nd semestre 2020 et 2021 Plus de pertes : 4 / Amélioration (moins de pertes) : 10 / Pas de changement : 3

Concernant l'activité partielle :

L'activité partielle était encore utile au 2^e semestre 2020 pour 40,1 % des entreprises. Les PME pourraient avoir davantage recours à l'activité partielle. En moyenne, pour ces entreprises, le nombre d'heures d'inactivité a légèrement baissé au 2^e semestre mais reste élevé (76 % du temps salarié non). Les postes les plus concernés par la mise en activité partielle sont les artistes et techniciens intermittents, les pôles de production et les pôles administratifs. Les prévisions d'activité partielle en 2021 : 9 oui / 9 peut être / 10 non (dont des entreprises avec 0 ETP)

Concernant les aides financières :

Prévisions sur les aides en 2021 :

- Une majorité de répondants pensent avoir recours à une aide transverse en 2021 (Non : 4 / Oui : 9 / Peut-être : 15)
- De même, une majorité de répondants pensent avoir recours à une aide sectorielle en 2021 (non : 41 / Oui : 9 / Peut-être : 15)

56 % des répondants jugent ces aides insuffisantes pas pour les raisons suivantes :

- Les critères d'éligibilité du CNM ne sont pas adaptés
 - m Aide pas accordée car pas de découvert bancaire
 - m Aide non accordée pour les albums sortis avant février, qui eux aussi ont accusé des pertes
- Impossibilité d'investir dans de nouveaux projets
- Les aides ne couvrent pas l'ensemble des pertes (notamment de vente de merchandising) : il faudrait prendre en compte le budget prévisionnel plutôt que l'année N – 1 comme repère
- Lourdeur des dossiers
- L'activité dans le spectacle est trop floue pour les années à venir.

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

Accord du 6 octobre 2023

[Étendu par arr. 27 juin 2024, JO 8 juill., applicable au plus tard à compter de la date d'extension et de façon volontaire pour les entreprises adhérentes, dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGE CGX ;

CFDT ;

CGT FO.

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés du secteur de l'édition de livres un cadre de travail sûr et sain, les partenaires sociaux se sont accordés pour prendre des mesures efficaces de protections collectives et individuelles des personnes pour lutter contre toutes formes de harcèlement moral ou sexuel et toute violence et agissements sexistes

ou sexuel.

Cet accord s'inscrit dans la volonté claire de la branche en matière de prévention des risques, de respect de la dignité des personnes et de garantie de leur santé physique et psychique.

C'est pourquoi les parties au présent accord soulignent l'importance qu'elles attachent :

— au développement de la sensibilisation, de l'information et de la formation sur les situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes au travail et à la promotion des méthodes de prévention de ces situations.

Les objectifs de cet accord sont les suivants :

— améliorer la compréhension et la prise de conscience de l'ensemble des entreprises et collaborateurs afin de prévenir et résorber les situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;

— maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes afin de préserver la santé et d'assurer le respect de la dignité des personnes ;

— contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité dans l'entreprise, afin de prévenir les conduites de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;

— proposer aux salariés qui se sentent victime de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes des procédures leur assurant que toute alerte ou plainte sera examinée avec la plus grande impartialité et confidentialité.

Les parties rappellent les obligations de moyens et de résultats qui incombent à l'employeur, en matière de prévention du harcèlement, et de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 1

Le champ d'application

Le présent accord est applicable très spécifiquement aux entreprises, aux salariés *et à toute personne en lien direct ou indirect avec les maisons d'édition, les entreprises de diffusion et de distribution de livres (termes exclus de l'extension par arr. 27 juin 2024, JO 8 juill.)* faisant application de la convention collective nationale de l'édition. *(Al. exclu de l'extension par arr. 27 juin 2024, JO 8 juill.)* Il a vocation à s'appliquer également à tout tiers à l'organisation des entreprises du secteur de l'édition de livres, avec lesquels ces dernières ont une relation contractuelle (artistes auteurs, prestataire, libraires, festivaliers, etc).

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 juin 2024, JO 8 juill.) En effet, le présent accord vise aussi bien les relations et comportements intra entreprise que la prévention et le traitement de tout agissement répréhensible commis par des tiers (auteurs, prestataires etc.).

I. Définitions

Article 2

Définitions

À l'échelon international, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait de la dignité humaine la base de tous les droits fondamentaux : «[...] la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde».

À l'échelon européen, la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de 2000 y consacre également son premier chapitre : «La dignité humaine est inviolable. Elle doit être respectée et protégée».

À l'échelon national, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010, qui rappelle l'importance du principe de dignité des personnes dans son préambule, a pour objet de sensibiliser les employeurs et les salariés sur les thèmes du harcèlement et de la violence au travail et de proposer les grandes lignes d'une politique de prévention.

Par ailleurs, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes sollicité par le gouvernement sur différents textes et politiques mises en place en matière d'égalité professionnelle, comprend dans son champ le harcèlement sexuel et moral. Désormais, les missions du CSEP (Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes) sont intégrées à celles de la formation Égalité professionnelle du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, instance qui a pour mission, entre autres, de faire un état des lieux du sexisme en France.

La prévention du harcèlement et des violences au travail s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur (articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail). En application de cette obligation, chaque employeur doit évaluer les risques et prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Le Code du travail, le Code pénal et l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 définissent et sanctionnent les actes de harcèlement et de violence au travail.

Les parties entendent aussi souligner que le harcèlement, avec les mécanismes qui le sous-tendent, «est avant tout

la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination», tel que le rappelle le ministère du travail dans son guide pratique et juridique, Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.

2.1

Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010 et le bureau international du travail (BIT)

«le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Au sens du BIT, la violence au travail s'entend de «toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

— la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;

— la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail»¹

¹ Définition de la violence au travail au sens du Bureau international du travail, qui est le secrétariat permanent de l'Organisation mondiale du travail.

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile».

2.2

Le harcèlement selon le Code du travail et le Code pénal

le harcèlement moral et sexuel sont encadrés par le Code du travail et le Code pénal.

2.2.1

Le harcèlement moral

Les articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail définissent et prohibent le harcèlement moral, disposant notamment qu'«aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

le harcèlement moral - qu'il soit individuel, collectif, organisationnel ou institutionnel (...) - est également pénalement répréhensible en application des articles 222-33-2 et suivants du Code pénal.

2.2.2

Le harcèlement sexuel

le harcèlement sexuel est défini et prohibé par les articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail selon lesquels «aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière

concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers».

Le harcèlement sexuel est également pénalement répréhensible en application des articles 222-33 et suivants du Code pénal.

2.3

Les propos et agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail proscrit les agissements sexistes, définis «comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

Selon le guide de l'égalité femmes-hommes du ministère du travail (2021), «les agissements sexistes créent de la souffrance au travail».

Les propos et agissements sexistes (outrage, exhibition, diffusion pornographique, etc.) relèvent d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements peuvent être pénalement répréhensibles, en vertu de l'article 225-1 du Code pénal.

2.4

Les agressions sexuelles

L'agression sexuelle est un délit pénal définie à l'article 222-22 du Code pénal comme «toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.»

L'article 222-23 du Code pénal dispose que : «tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle».

L'article 222-27 du Code pénal prévoit que : «les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75.000 euros d'amende.»

II. Prévention

L'employeur, en lien avec les représentants du personnel, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et d'agissements sexistes et de violence au travail.

Article 3

Informations quant aux risques de harcèlement moral, sexuel, et d'agissement sexistes

Toute mesure de prévention implique une information claire et accessible à tous.

3.1

Mise à jour du règlement intérieur/mise en place d'affichages

Le règlement intérieur de l'entreprise et/ou un (termes exclus de l'extension par arr. 27 juin 2024, JO 8 juill.) affichage doit indiquer les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du Code pénal portant sur le harcèlement ainsi que les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents (dont la liste est définie par décret), conformément aux articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail.

L'affichage des articles de loi relatifs au harcèlement sexuel fait partie des dispositifs de prévention. La branche met donc à disposition de l'ensemble des entreprises un exemplaire d'affichage de ces textes (en annexe du présent accord).

Le règlement intérieur de chaque entreprise doit rappeler, en outre, les dispositions relatives au harcèlement moral, sexuel, ainsi qu'aux agissements sexistes prévues par le Code du travail. Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (art. L. 1321-1, L. 1321-2 et art. R. 1321-1 du Code du travail).

3.2

Adaptation du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP participe de la politique de prévention des risques. Le DUERP doit être établi et mis à jour sous la

responsabilité de l'employeur, en coopération avec le CSE quand il existe.

À ce titre, il comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou de l'établissement, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Le DUERP doit être adapté afin de comporter des mentions spécifiques aux risques liés aux harcèlements et agissements sexistes et aux mesures de prévention et de correction y afférentes, quelles que soient les conditions de travail.

Le DUERP, mis à jour au moins une fois par an, est consultable par l'ensemble des salariés relevant de l'entreprise.

3.3

Information des salariés

3.3.1

Information individuelle

Les entreprises du secteur de l'Édition de livres devront remettre aux salariés nouvellement recrutés un livret comprenant toutes les informations relatives aux actions de prévention mises en place dans l'entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement au travail.

Les entretiens annuels pourront permettre à l'employeur ou son représentant et au salarié d'aborder ces questions dans le cadre du point relatif aux conditions de travail et au bien-être au travail. Ce moment d'échange doit être aussi l'occasion de discuter de toute situation de harcèlement ou de violences au travail dont le salarié pourrait être victime ou témoin. L'employeur ou son représentant peut profiter de cet entretien annuel pour donner plus ample information sur ces thématiques.

3.3.2

Information collective

L'information collective des salariés est réalisée en partie par le biais du règlement intérieur de l'entreprise (cf. Art. 3.1 du présent accord).

L'employeur peut également diffuser une information collective régulière, en particulier au titre de la sensibilisation et des mesures de prévention contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

3.4

Informations des tiers à l'organisation de l'entreprise

Les entreprises du secteur de l'Édition de livres peuvent :

- intégrer dans les contrats de prestations et dans les contrats d'édition un article dédié aux violences au travail, au harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes afin de sensibiliser les co-contractants ;
- informer par tous moyens des différents outils de lutte et de prévention mis à disposition.

Article 4

Les acteurs de la prévention

La mise en œuvre d'une politique d'identification, d'évaluation et de prévention du harcèlement et des agissements sexistes nécessite de clairement identifier, mobiliser et coordonner tous les acteurs de la prévention.

4.1

Les acteurs internes à l'entreprise

4.1.1

L'employeur

En application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur veille au strict respect des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux principes généraux de prévention.

Il participe de manière active à la lutte contre le harcèlement au travail et les agissements sexistes notamment par le biais d'actions de prévention.

Il diligente, en outre, les actions nécessaires, en particulier une enquête interne, en cas de signalement d'une situation de harcèlement

Il prend toutes sanctions appropriées lorsqu'une telle situation est avérée à l'issue d'une enquête.

4.1.2

Les services des ressources humaines

Les services des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement de ces situations.

Les services des ressources humaines constituent un relai des signalements de situations de harcèlement et d'agissements sexistes.

4.1.3

Le référent harcèlement et agissements sexistes au sein de l'entreprise

Conformément à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail, chaque entreprise de plus de 250 salariés relevant du champ du présent accord devrait désigner a minima un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes avec le souci de représentation des deux sexes de préférence.

Les parties suggèrent aux entreprises de désigner ce ou ces référent(s) comme «Référént(s) Harcèlement» au sens large (moral et sexuel).

Le rôle du Référént Harcèlement désigné par la Direction est de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre tous les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation...);
- recevoir les demandes et les signalements des salariés;
- travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par le Comité Social et Économique (CSE);
- accompagner les salariés et managers dans la gestion de ces situations de harcèlement, situations avérées ou supposées;
- conseiller la Direction sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré.

L'adresse et le numéro d'appel du référent seront communiqués à l'ensemble des salariés de l'entreprise via un affichage dans les locaux de l'entreprise et diffusé via l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Tout signalement de situation de harcèlement fera l'objet d'une information du référent harcèlement dans les entreprises qui en sont dotées.

Ce référent devra être formé, dans les 6 mois de sa désignation, aux questions de harcèlement moral et sexuel, et en particulier à la méthodologie de conduite d'enquête en situation de harcèlement. Une formation commune avec le référent du CSE peut être envisagée.

4.1.4

CSE et CSSCT

Les liens de proximité des représentants du personnel avec l'entreprise et ses salariés, leur connaissance des situations de travail au plus près des préoccupations du terrain, en font des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions des plans de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Les représentants du personnel jouent un rôle fondamental en matière de remontées d'information et d'alerte et de suivi des procédures d'enquête.

Pour les entreprises qui en sont dotées, le CSE joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement, moral, sexuel, et les agissements sexistes.

Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations de harcèlement sexuel, moral et les agissements sexistes.

Le CSE peut notamment être force de proposition sur des actions de prévention qu'il juge utiles, la pertinence de leur mise en œuvre restant du ressort de l'employeur.

Le CSE peut également exercer dans les conditions légales un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Dans cette hypothèse et au titre de son obligation de sécurité, l'employeur mène dans les plus brefs délais une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

Si l'employeur est saisi par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique dans le cadre de son droit d'alerte - atteinte aux droits des personnes; danger grave et imminent (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail), d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail, le comité social et économique désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du Code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Il est recommandé de permettre la désignation de référents harcèlements par le CSE pour chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Comme pour le référent de l'entreprise, le référent ou les référents du CSE pourront être désignés «Référént(s) har-

cèlement» au sens large (moral et sexuel).

Le rôle du référent désigné par le CSE consiste particulièrement :

- à être à l'écoute des salariés qui se sentent victimes de situation de harcèlement ;
- à alerter l'employeur sur toute situation de harcèlement dont il aurait connaissance. Il pourra participer à la mise en œuvre des actions de prévention de tout type de harcèlement aux côtés du référent harcèlement désigné par l'employeur.

Ce référent doit être formé spécifiquement, dans les 6 mois de sa désignation, aux questions de harcèlement moral et sexuel, et en particulier à la méthodologie de conduite d'enquête en situation de harcèlement, soit dans le cadre de la formation santé, sécurité et condition de travail soit lors d'une formation spécifique. Une formation commune avec le référent de l'entreprise (article 4.1.3 du présent accord) peut être envisagée.

4.1.5

Les organisations syndicales

Les salariés de l'édition peuvent contacter à tout moment les organisations syndicales de salariés de la branche ainsi que le Sne, en particulier lorsque l'entreprise dans laquelle ils travaillent ne disposent pas de représentants du personnel.

L'ensemble des informations nécessaires sur le sujet figurera sur une fiche contact présente sur le site internet de chacune de ces organisations.

À cette fin également, il sera établi une liste de référents harcèlement et agissements sexistes au niveau de la branche permettant notamment aux salariés des entreprises de moins de 250 salariés de disposer d'un tel interlocuteur.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI) pourra désigner référents, des représentants des organisations syndicales de salariés, des représentants du Sne, des référents volontaires issus des entreprises du secteur, préalablement formés et dont la candidature sera proposée par lesdites organisations et entreprises, à la CPPNI.

Les partenaires sociaux encouragent à la désignation d'au moins un référent par organisation syndicale représentative et le souci de représentation des deux sexes parmi les référents.

La liste sera transmise à toutes les entreprises du secteur pour affichage et diffusion en interne. Elle sera accessible sur le site du Sne et sur les sites des organisations syndicales de salariés.

4.1.6

Les salariés

Les salariés contribuent à la prévention des violences morales et sexuelles. La prise de parole doit être encouragée pour permettre à chaque salarié d'intervenir/d'alerter/de témoigner en présence de situations possibles de harcèlement ou d'agissements sexistes.

4.2

Les acteurs externes à l'entreprise

4.2.1

Les services de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention de harcèlement et de la violence au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la définition des indicateurs à surveiller, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise.

L'employeur rappellera la possibilité pour les salariés de solliciter la médecine du travail ou un psychologue du travail.

4.2.2

L'inspection du travail

Présents dans tous les départements, les services de renseignements de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous.

Les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise (article D. 4711-1 du Code du travail).

L'inspection du travail peut être sollicitée par la partie la plus diligente, pour tout arbitrage en cas de désaccord

entre l'employeur et le CSE sur l'application des outils et procédures de prévention face aux risques de harcèlement moral et sexiste.

4.2.3

Les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Les ARACT sont des structures ayant pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail, et notamment :

- m** la qualité de vie au travail ;
- m** la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- m** la prévention des risques psychosociaux ;
- m** le développement de l'égalité au travail.

Le principe de leur action est d'intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques spécifiques, qui peuvent avoir pour objet le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

4.2.4

Les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, elles ont notamment pour compétences «d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile [...] en matière [...] de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes» (article L. 23-113-1 du Code du travail).

III. Actions

Article 5

Formation et sensibilisation

Les partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres reconnaissent l'importance de la formation et de la sensibilisation dans le cadre de la prévention sur le harcèlement [notion de harcèlement moral] et les agissements sexistes et sexuels dans l'entreprise et s'accordent sur les mesures suivantes :

Au niveau des entreprises :

— Des actions de sensibilisation ou de formation relatives à la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes à destination des managers et des dirigeants seront organisées ; si ces formations n'ont pas déjà eu lieu, elles devront être effectuées dans un délai limite de 24 (vingt-quatre) mois suivant la signature du présent accord.

Les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent harcèlement prévoient une formation à leur destination.

Une formation spécifique d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral, à destination des référents harcèlement (pour celles qui en sont dotées) sera organisée dans les douze mois après leur élection; il pourra être fait des mises à jour en fonction de l'évolution du droit sur ces questions.

— Une campagne de sensibilisation devra également être réalisée une fois par an :

a. via l'intranet ou, à défaut d'intranet, un affichage et ou la diffusion d'une lettre d'information rappelant la définition du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et victimes, accompagnées des coordonnées du ou des référent(s) harcèlement/violences ;

b. via un kit d'information qui sera fourni par le Sne (affiches pédagogiques, vidéos, etc.).

— Incitation à la négociation en entreprise : les parties invitent les employeurs à négocier des accords d'entreprise relatifs à la prévention de situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes.

Au niveau de la branche, une campagne d'information et de sensibilisation sera menée dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

À cet effet :

— Des ateliers seront organisés pour présenter l'accord et les outils mis à disposition des adhérents.

— Une liste des formations existantes sera publiée sur le site internet du Sne, avec renvoi vers le site internet de l'AFDAS, l'OPCO de la branche.

— Un centre de ressources qui recense toute la documentation, les kits de communication, les fiches d'information, les fiches contacts sera mis en ligne sur le site internet du Sne.

Une campagne de sensibilisation devra également être réalisée a minima une fois tous les deux ans au niveau de la branche :

— Via des webinaires d'information.

— Via un kit d'information élaboré et fourni par le Sne (affiches pédagogiques, vidéos, etc.).

Les référents harcèlement au niveau de la branche pourront être saisis par une entreprise ou un CSE d'entreprise qui rencontrent une difficulté méthodologique dans le traitement d'une situation suite à un signalement de harcèlement.

Article 6

Devoir de vigilance et facilitation de la parole

Il importe que les actions de prévention de l'entreprise permettent que les signalements puissent être faits sans crainte et sans délai.

Chaque personne témoin a une responsabilité morale dans la lutte contre le harcèlement en particulier parce que les victimes peuvent être dans une incapacité à dénoncer ce qu'il leur arrive.

Il convient :

— de mettre en place une adresse mail dédiée au signalement de faits pouvant relever d'un harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes ;

— de communiquer aux salariés les noms et coordonnées, et le rôle, des référents harcèlement (direction et CSE) quand ils existent et quand ils changent.

Article 7

Signalement des situations de harcèlement et traitement des alertes

7.1

Mise en place d'une procédure interne spécifique de signalement, d'enquête et de traitement de la situation : procédure d'alerte

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser la remontée d'information en matière de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes, et considèrent que tout signalement doit être pris au sérieux.

Il est essentiel que la politique de prévention mise en place par l'employeur facilite la parole des victimes et des témoins, et assure à la victime dont le signalement de harcèlement serait avéré ainsi qu'aux témoins une protection contre toute mesure de représailles éventuelles.

En matière de signalement, il convient de rappeler qu'il existe déjà les dispositifs de droits d'alerte introduit par le Code du travail :

— le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes qui conduit à une procédure spécifique ;

— le droit d'alerte pour danger grave et imminent ouvert à un salarié ou un membre du CSE qui conduit lui aussi à une procédure spécifique.

Il peut être effectué un signalement direct par un membre du CSE, un salarié témoin ou un salarié victime d'une situation présumée de harcèlement.

Pour faire face à un éventuel signalement, l'employeur doit mettre en place en interne une procédure d'enquête et de traitement des situations assimilables à du harcèlement moral, sexuel, ou à des agissements sexistes. Pour ce faire, il pourra être fait appel à un tiers extérieur spécialisé (expert).

L'enquête a deux objectifs principaux :

— chercher à établir un faisceau d'indices et/ou réunir les preuves permettant d'étayer la réalité des faits allégués de harcèlement moral ou sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;

— conclure si les faits sont ou non constitutifs d'une présomption de harcèlement.

Un exemple de procédure interne, en cas de signalement, est proposé en annexe 2 du présent accord.
--

Dans ce cadre, il est recommandé que les dispositions adoptées dans les entreprises respectent les préalables suivants :

— la protection des personnes face aux risques ;

— la protection et l'accompagnement des témoins et lanceurs d'alerte ;

— la confidentialité des échanges ;

— l'anonymat ;

— l'écoute active et sans jugement ;

-
- l'impartialité : rester neutre dans son questionnement et la retranscription des entretiens des délais courts ;
 - le respect du contradictoire et le rôle de la justice.

Lorsque qu'une situation de harcèlement est signalée, l'employeur doit agir rapidement afin de faire cesser les faits, de protéger des facteurs de risques les salariés concernés, et ce à titre conservatoire (mise à pied de l'auteur, mise en congé, changement de poste provisoire, détachement hiérarchique, etc.) même avant la fin d'une enquête interne, si nécessaire.

Les parties rappellent que les témoins et victimes de harcèlement moral ou sexuel bénéficient du régime de protection des lanceurs d'alerte en application des articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du Code du travail.

7.2

Mise en place d'une cellule psychologique et juridique

Dans le cadre de la lutte contre toute situation de harcèlement et d'agissements sexistes, la branche de l'édition de livres mettra en place une cellule d'écoute psychologique.

Cette cellule permettra de répondre tout à la fois à des questions d'ordre personnel ou de conseil juridique.

Cette cellule d'écoute pourrait être accessible :

- 1 — grâce à un numéro de téléphone unique permettant d'accéder aux services de la Cellule d'écoute et d'accompagnement ;
- 2 — grâce à une adresse mail ;
- 3 — grâce à un site internet donnant accès notamment à des fiches d'informations.

Dès sa mise en place, une large campagne d'information pourra être menée pour faire connaître l'existence de cette cellule d'accompagnement.

7.3

Orientation vers le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est compétent pour traiter les réclamations des victimes de harcèlement sexuel au titre de sa mission de lutte contre les discriminations.

Toute personne physique (individu) ou morale (société, association...) se considérant discriminée ou victime de harcèlement discriminatoire ou sexuel peut le saisir directement et gratuitement par téléphone (09 69 39 00 00), par courrier ou sur le site <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir>.

7.4

Médiation

Conformément à l'article L. 1152-6 du Code du travail, la médiation est un outil qui peut être utilisé en situation de tensions relationnelles et les de conflits sous certaines conditions.

Suite à des faits de harcèlement, il convient d'interroger les parties sur la pertinence d'une médiation. En tout état de cause, seules elles-mêmes peuvent décider si elles ont besoin l'une et l'autre de cette étape de médiation, afin de parler de ce qui s'est produit pendant la situation de harcèlement.

Lorsqu'une enquête n'a pas pu conclure à un contexte de harcèlement avéré, la médiation peut être proposée de façon à aider à améliorer la relation entre les personnes si celles-ci le souhaitent et, en particulier, si elles doivent continuer à travailler ensemble.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur doit nécessairement être un médiateur professionnel et ne peut être ni une personne de l'entreprise, ni un avocat, ni un défenseur syndical. Il doit apporter toute garantie éthique et déontologique dans la pratique de la médiation.

Article 8

Dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe, les dispositifs suivants seront mis en place dans le délai de trois mois après la signature du présent accord. Si toutefois, une entreprise de moins de 50 salariés, appartenant à un groupe, ne bénéficie pas déjà des dispositifs suivants, ils devront être mis en place dans ce même délai de trois mois.

8-1

Accompagnement des salariés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de l'édition et le Sne

Lorsque les entreprises ne disposent pas de Comité Social et Économique (CSE) ou de représentants du personnel, les salariés peuvent contacter les organisations syndicales de salariés de la branche ainsi que le Sne, organisation patronale.

L'ensemble des informations nécessaires figurera sur une fiche contact présente sur le site internet de chacune de ces organisations.

À cette fin également, il sera établi une liste de référents harcèlement et agissements sexistes au niveau de la branche permettant notamment aux salariés de toute entreprise de disposer d'un tel interlocuteur.

Elle sera transmise à toutes les entreprises du secteur pour affichage et diffusion en interne.

Elle sera accessible sur le site du Sne et sur les sites des organisations syndicales de salariés (voir en annexe du présent accord).

Pourront être désignés référents, par la CPPNI, des représentants, des organisations syndicales de salariés, des représentants du Sne, des référents volontaires issus des entreprises du secteur.

8-2 L'AFDAS

Les entreprises et leurs salariés peuvent bénéficier du plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels mis en place par l'AFDAS et construit autour de 3 axes :

1^{er} axe : sensibiliser pour découvrir les enjeux des violences et harcèlements sexistes et sexuels, avec les parcours Remixt ;

2^{ème} axe : former pour comprendre et agir dans l'entreprise grâce des méthodes et des outils adaptés afin :

— d'appréhender les enjeux du sujet ;

— de comprendre et prévenir les comportements sensibles au sein de l'entreprise ;

— d'outiller les entreprises et ses collaborateurs pour mettre en place une démarche durable en faveur de la lutte contre les VHSS.

À cet effet, quatre (4) parcours de formation, distincts, ont été conçus selon les besoins et objectifs professionnels spécifiques.

3^{ème} axe : accompagner pour doter les entreprises d'un plan d'actions en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Article 9 Durée, révision, dénonciation et adhésion

9-1 Durée de l'accord et délai de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

9-2 Modalités de révision

Le présent accord peut être révisé au terme d'un délai de trois (3) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient.

Article 9-3 Modalités de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10

Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Article 10-1

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent accord de branche pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail et de l'article 10.2 du présent accord.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu une (1) fois par an.

Article 10-2

Clause de suivi

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce rapport sera complété par des questions spécifiques ajoutées dans l'enquête annuelle de Branche et des données transmises par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les centres médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans les trois mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission, qui se réunira une fois par an, a pour mission de suivre l'application du présent accord, de définir les indicateurs permettant d'objectiver ce suivi et d'examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord.

Article 11

Dépôt, publicité et demande d'extension

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 Code.

Annexes

Annexe 1 : Modèle d'affichage obligatoire et de règlement intérieur (termes exclus de l'extension par arr. 27 juin 2024, JO 8 juill.)

Article - Modèle d'affichage obligatoire en matière de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes
Lutte contre le harcèlement moral

- Article L. 1152-1 du Code du travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

- Article L. 1152-2 du Code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

- Article L. 1152-3 du Code du travail

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du Code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

- Article L. 1152-4 du Code du travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 du Code du travail sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

- Article L. 1152-5 du Code du travail

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

- Article L. 1152-6 du Code du travail

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Article L. 1153-1 du Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- Article L. 1153-2 du Code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise 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 avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1 du Code du travail, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

- Article L. 1153-3 du Code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

- Article L. 1153-4 du Code du travail

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 du Code du travail est nul.

- Article L. 1153-5 du Code du travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du Code du travail sont informées partout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

- Article L. 1153-5-1 du Code du travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Article L. 1153-6 du Code du travail

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

- Article 222-33 du Code pénal

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

2° Sur un mineur de quinze ans.

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur.

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur.

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

• Article 222-33-2 du Code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.

• Article L. 1142-2-1 du Code du travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La notion de récurrence

Selon le dictionnaire Larousse, la récurrence se définit comme le «caractère de ce qui est récurrent ; la répétition d'un phénomène».

La notion de situation de faiblesse

• Article 222-15-2 du Code pénal

Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375.000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende.

Les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlements moral et sexuel et d'agissements sexistes :

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes a, selon les cas, la faculté d'introduire une action contentieuse devant :

— le conseil de prud'hommes ;

— le tribunal correctionnel.

• Article L. 1154-1 du Code du travail

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4 du Code du travail, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

• Article L. 1154-2 du Code du travail

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant

des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4 du Code du travail.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1 du Code du travail, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

- Article L. 1155-1 du Code du travail

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6 du Code du travail, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

- Article L. 1155-2 du Code du travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent Code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement (à compléter)

- Médecin du travail ou du service de santé au travail :

M^{me}/M ...

Adresse : ...

Téléphone : ...

- Inspection du travail et nom de l'inspecteur(-trice) du travail :

M^{me}/M ...

Adresse : ...

Téléphone : ...

- Défenseur des droits :

Adresse : défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07.

Téléphone : 09.69.39.00.00

- Référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprises d'au moins 250 salariés) :

M^{me}/M ...

Adresse (poste de travail) : ...

Téléphone : ...

- Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE :

M^{me}/M ...

Adresse (poste de travail) : ...

Téléphone : ...

- Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de l'entreprise :

M^{me}/M ...

Adresse (poste de travail) : ...

Téléphone : ...

- Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de la branche :

Les organisations syndicales de salariés :

SNLE CFDT, 7 et 9 rue Euryale Dehaynin - 75019 Paris - contact : snle@f3c.cfdt.fr - 0142 03 89 42 et 06 8187 47 09

— M^{me}/M.

— M^{me}/M ...

Les organisations professionnelles d'employeurs :

— Sne : 115 boulevard Saint Germain - 75006 Paris - contact : Achille Chambost : achambost@sne.fr

Annexe 2 : Exemple de procédure interne en cas de signalement

1^{ère} étape : Recevoir le signalement

Quel que soit son auteur (la victime, un témoin, un représentant du personnel, etc.) et la forme qu'il prend (courrier, mail, SMS, remontée orale à l'occasion d'un entretien, etc.), tout signalement doit faire l'objet d'une transmission rapide et sérieuse de la part de l'employeur. La personne en charge de cette prise en compte peut être :

— dans les entreprises d'au moins 250 salariés : le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, outre les personnes visées ci-après ;

— dans les entreprises de taille inférieure : le responsable des ressources humaines ou toute personne désignée parmi les membres de la direction ou l'employeur lui-même, à condition que la personne choisie ne soit pas elle-même mise en cause au moment du signalement.

Dans les deux cas, le CSE et le référent harcèlement du CSE, quand il existe, seront informés.

La ou les personnes recevant le signalement devront garantir toute confidentialité tant interne qu'externe.

2^{ème} étape : Accuser réception du signalement

L'auteur du signalement est informé par la direction du fait que la situation est en cours de traitement.

Un accusé de réception est communiqué à la personne qui a signalé la situation. Cela doit être l'occasion de lui rappeler ses droits (notamment article L1152-1 et suivants du Code du travail).

Dès l'engagement de la procédure de signalement ou d'alerte, l'employeur réunit les conditions d'une protection des personnes impliquées et propose un accompagnement adapté à la situation en présence, individuel et collectif.

3^{ème} étape : Procéder à une première écoute de l'auteur du signalement et de la victime

L'auteur du signalement et la victime (s'ils sont distincts) seront reçus ensemble ou individuellement (selon leur souhait) par un représentant de la direction.

Lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, l'entretien a pour objectif de recueillir sa perception et son appréciation des faits ainsi que les premiers éléments de fait dont il ou elle a connaissance.

L'auteur du signalement et la victime peuvent être accompagnés par la personne de leur choix pour cet entretien, notamment un membre du CSE ou le référent harcèlement quand il existe, et doit en être préalablement informée.

Si l'auteur du signalement est la victime elle-même, l'entretien aura pour but de constituer un premier cadre d'écoute sécurisant et de signifier à la personne que le signalement est pris au sérieux par la direction de l'entreprise. Ce sera l'occasion de recueillir son témoignage et ses ressentis, et prendre en compte les premiers éléments de faits ou indices.

À cette étape, l'employeur met en place des équipements et espaces dédiés garantissant la confidentialité.

L'employeur affiche des principes d'accueil et de procédure clairs pour mettre en confiance la victime.

4^{ème} étape : Réaliser une enquête interne

L'enquête interne a deux objectifs principaux :

— chercher à établir un faisceau d'indices ou réunir les preuves permettant d'étayer la réalité des faits allégués de harcèlement moral ou sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;

— conclure si les faits sont ou non constitutifs d'une présomption de harcèlement.

Les principes prioritaires qui doivent guider la réalisation de l'enquête sont les suivants :

— la parole des personnes sera recueillie comme pour la première étape de signalement, par une écoute active) et sans jugement ;

— la confidentialité, pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées ;

— les personnes en charge de l'enquête interne sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci ;

— en cas de communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête il faudra procéder à leur anonymisation ;

— l'impartialité des enquêteurs

— la démarche contradictoire avec un traitement équitable des personnes

— l'enquête doit être diligentée sans délai et, de préférence, sans interruption

a. L'enclenchement de la phase l'enquête

Le lancement de la phase d'enquête doit se faire, à l'initiative de la DRH ou d'un représentant de l'employeur, par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation ayant pour but de préciser la méthodologie, les modalités pratiques et le cadre de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner, périmètre de l'enquête, règle de confidentialité et d'impartialité, écoute active, bienveillante et sans jugement de valeur, principe de la liberté de refuser l'entretien, garantie de sécurité des personnes, etc.).

Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) doit être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel (qui peuvent être le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail pour la partie «employeur» et celui prévu à l'article L. 2314-1 du Code du travail pour la partie «salariés»).

Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, un salarié peut être choisi sur la base du volontariat.

En outre, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un salarié ou représentant du personnel ou de la direction travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, ou à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Il est conseillé de faire appel à un tiers extérieur expert formé à la conduite d'enquête en situation de harcèlement. En cas d'intervention d'un expert une réunion préparatoire destinée à présenter sa lettre de mission et sa méthodologie et son approche déontologique sera organisée avec les représentants de la direction et du CSE.

b. Les entretiens

Il convient d'entendre, avec leur accord, l'ensemble des personnes concernées directement ou indirectement, par les faits telles que :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les témoins directs et indirects ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause ;
- Le médecin du travail.

Dans le cadre des entretiens, il convient :

- d'informer les personnes entendues dans un délai raisonnable en amont de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien ;
- de recueillir le consentement des personnes et rappeler que chacun conserve sa liberté de participer ou non aux entretiens ;
- d'entendre les personnes de manière individuelle ;
- d'éviter les ambiances intimidantes et non sécurisante : il convient de choisir un lieu d'entretien neutre (pas le bureau de la DRH ou du manager) il est recommandé de faire conduire les entretiens à deux personnes maximum ;
- de rédiger un compte rendu détaillé et daté à la fin de chaque entretien en l'absence de témoignage écrit, avec l'accord de la personne entendue.

Au cours des entretiens, les enquêteurs chercheront sans forcer et contraindre les personnes, à évoquer les thèmes et points suivants :

- chronologie des faits et dynamique de la situation ;
- particularités des conditions de travail (environnement, charge et temps de travail) et de l'organisation du travail dans le service concerné ;
- ressentis et réactions de la personne victime, et état de sa santé ;
- présence de témoins lors des faits ;
- existences d'éléments de preuve matérielle ;
- pratiques et état des relations interpersonnelles dans le service ;
- liens hiérarchiques et non hiérarchiques en jeu.

c. Gérer les relations de travail pendant l'enquête

L'employeur est dans l'obligation d'agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause, témoins).

En premier lieu, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers les services de la médecine du travail. En outre, selon le cas il peut être opportun, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'organisation de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

La consigne peut ainsi être donnée aux personnes impliquées de ne pas entrer en contact les unes avec les autres.

En parallèle, des mesures transitoires peuvent s'envisager :

— si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un des deux salariés peut être affecté le temps de l'enquête dans un autre service. Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement ;

— si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions ;

— si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il est recommandé de procéder à sa mise à pied ou à une dispense d'activité, selon la gravité des faits relevés), à titre conservatoire le temps de l'enquête.

Quelle que soit la mesure transitoire retenue, il est important de préserver la dignité de toutes les parties prenantes.

d. L'élaboration du rapport d'enquête et sa communication

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

— l'ensemble des comptes rendus des entretiens ;

— les conclusions de l'enquête.

La retranscription des entretiens peut contenir des verbatim en garantissant l'anonymat des personnes s'exprimant.

La retranscription des entretiens ne doit pas se contenter d'énumérer les faits et actes matériels identifiés, il doit aussi retranscrire les ressentis exprimés par les différents interlocuteurs.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit validé et signé par l'ensemble des enquêteurs. Le rapport est présenté en CSE à l'occasion d'une réunion de restitution.

À défaut d'accord des enquêteurs sur la retranscription de tel ou tel témoignage, il pourra être envisagé de solliciter de nouveau la personne pour laquelle tel ou tel propos retranscrit conduit à cette différence d'interprétation.

5^{ème} étape : Les suites de l'enquête

Que l'enquête interne conclue à l'existence ou non d'un harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes, il convient d'informer la personne à l'origine du signalement pour l'informer des conclusions de l'enquête et des suites données.

a. Information du CSE

En toute hypothèse, le rapport d'enquête devra être présenté au CSE pour information avant toute prise de décision sur les suites à donner aux conclusions de l'enquête. Une réunion extraordinaire du CSE sera organisée si nécessaire, à laquelle sera invité l'expert s'il y en a eu un de mandaté.

b. Conclusions de l'enquête

Hypothèse 1 : Le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel, ou à des agissements sexistes :

- Sanction de l'auteur du harcèlement ou des agissements sexistes :

Les agissements de harcèlement sont des agissements fautifs passibles d'une sanction disciplinaire.

Il appartient à l'employeur, dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement commis par l'un de ses salariés, de mettre en œuvre la procédure disciplinaire. Si la sanction est laissée à son appréciation, elle peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il convient en tout état de cause de prendre les mesures nécessaires pour que le salarié ne puisse continuer ou réitérer ce type d'agissements.

Lorsqu'il a connaissance des faits, l'employeur doit agir rapidement. En effet, celui-ci dispose d'un deux mois pour engager les poursuites disciplinaires. Cette notion doit s'entendre d'une information précise et complète des événements.

Concernant la reconnaissance d'agissements sexistes sans harcèlement, il appartient à l'employeur de déterminer si une sanction est nécessaire en regard de la gravité des faits révélés lors de l'enquête.

- Accompagnement de la victime

Une fois l'auteur du harcèlement ou d'agissement sexistes sanctionné, il faut veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont la victime, voire les témoins, peuvent être l'objet de la part de collègues «solidaires» de la personne mise en cause.

En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

L'employeur et les représentant du personnel pourront aussi rappeler à la victime ses droits en matière de justice pénale.

Hypothèse 2 : Le rapport conclut à l'absence de harcèlement moral ou sexuel :

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi caractérisée de sa part.

Il convient dans ce cas d'informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, du fait que le rapport conclut à l'absence de harcèlement.

La voie judiciaire demeure actionnable, à l'initiative de la personne se considérant comme victime d'un des agissements visés dans le chapitre sus-visé des définitions.

D'une manière générale, il convient de :

- rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion : l'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probant ;

- accompagner la poursuite des relations de travail : au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, et/ou de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné. Le management de proximité, les Responsables des ressources humaines et l'employeur doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail.

L'enquête aura pu néanmoins mettre en évidence des tensions relationnelles ou des conflits, voire des problèmes d'organisation ou de conditions de travail.

Il sera ainsi nécessaire d'apporter toute mesure d'adaptation, de correction ou d'accompagnement destinée à améliorer la situation.

Le CSE sera informé le cas échéant sur les actions envisagées dans ce cadre en amont de leur mise en place.

c. Information des salariés concernés

En toute hypothèse, une information à destination des salariés concernés ou du service concerné sera effectuée pour annoncer la fin de l'enquête et ses éventuelles conséquences sur le collectif de travail en respectant bien entendu le principe de confidentialité et d'anonymat qui s'impose.

Annexe 3 : Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles

Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches :

- Allo Service Public : 39 39 ;

- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.corn/ville/> ;

- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) <https://dreets.gouv.fr> ;

- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00 - <https://www.defenseurdesdroits.fr> ;

- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : Justice / Annuaire et contacts / Annuaire des maisons de justice et du droit ;

- association harcèlement moral stop (HMS) 01.56.34.01.76 06.07.24.35.93 <https://www.hmstop.com> ;

- site du gouvernement «Arrêtons les violences sur les violences sexistes et sexuelles» : 39 19 accueil, (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>) et liste des associations (Les associations de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles | Arrêtons les violences (arretonslesviolences.gouv.fr)) ;

- institut women safe and children : 01.39.10.85.35 - <https://www.women-safe.org> ;

- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24 - <https://www.avft.org/> ;

- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : 01.42.17.12.00 - <https://ljfncidff.info> ;

- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : Présentation PowerPoint (egalite-femmes-hommes.gouv.fr).

Annexe 4 : Référents de branches : liste et contacts

À compléter

Organisations syndicales de salariés :

SNLE CFDT, 7 et 9 rue Euryale Dehaynin - 75019 Paris - contact : snle@f3c.cfdt.fr - 0142 03 89 42 et 06 8187 47 09

SNPEP-FO 131, rue Damrémont - 75018 Paris secretariat@snpepfo.fr 01 53 01 61 38

Organisation professionnelle d'employeurs :

- Sne : 115 boulevard Saint Germain - 75006 Paris - contact : Axelle Chambost : achambost@sne.fr

Annexe 5 : Les guides

- 1) Guide pratique et juridique du Ministère du travail : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner
- 2) Guide de l'égalité femmes - hommes du ministère du travail (2021)

Conventions collectives annexées

Musique (édition de) Cadres et Agents de Maîtrise **Arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels** *NOR : MTRT1910561A*

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	2642	Convention collective de la production audiovisuelle
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

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

Convention collective nationale du 14 juin 1979

(Voir Convention collective nationale du 14 juin 1979)

Musique (édition de) Employés **Arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels** *NOR : MTRT1910561A*

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	2642	Convention collective de la production audiovisuelle
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

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

Convention collective nationale du 15 avril 1982

(Voir Convention collective nationale du 15 avril 1982)

Édition phonographique

Arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels

NOR : MTRT1910561A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	2642	Convention collective de la production audiovisuelle
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

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

Convention collective nationale du 30 juin 2008

(Voir Convention collective nationale du 30 juin 2008)

