ACCORD A DUREE DETERMINEE PORTANT REVISION DE L'ANNEXE 4 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'EDITION

STATUT DES TRAVAILLEURS A DOMICILE

Entre :

Le Syndicat national de l'édition
115, boulevard Saint-Germain
75006 PARIS

d'une part, et

La Fédération Communication, Conseil et Culture (F3C – CFDT)
47-49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS Cedex 19

Le Syndicat National Livre – Edition (CFDT)
7 – 9 rue Euryale Dehaynin
75019 PARIS

La Fédération de la Communication (CFE-CGC)
59 rue du Rocher
75008 PARIS

Le Syndicat du Personnel d'Encadrement de l'Edition et de la Librairie et de la Distribution (CFE-CGC)
59 rue du Rocher
75008 PARIS

La Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication (FILPAC – CGT)
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

L'Union Fédérale des Ingénieurs, des Cadres et Techniciens du Livre et de la Communication (UFICTLC – CGT)
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

La Fédération des Employés et Cadres (CGT – FO)
~~28, rue des Petits-Hôtels~~ 54 rue d'Hauteville
75010 PARIS

Le Syndicat National de Presse, Edition et Publicité (SNPEP – FO)
131, rue Damrémont
75018 PARIS

d'autre part,

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 Syndicat national de l'édition 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'efficience 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.

Les parties souhaitent rappeler que les correcteurs et lecteurs-correcteurs bénéficient du statut de travailleurs à domicile.

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).

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

Les Parties rappellent, que conformément aux articles L7412-1 du code du travail, un travailleur à domicile est, par nature, une personne qui perçoit une rémunération forfaitaire.

Cette rémunération forfaitaire est fixée comme suit :

3-1 Pour les correcteurs

Le correcteur à domicile, tel qu'il est défini à l'article 1er, est rémunéré sur la base de 12000 signes à l'heure pour la lecture avec copie et de 15000 signes à l'heure pour la lecture sans copie pour les travaux courants, et au nombre d'heures déclaré en conscience pour les autres travaux. Sa classification est celle du correcteur à l'annexe I des employés ; le tarif horaire minimal est égal au salaire de la catégorie E9 divisé par 152. Ce tarif suivra les mêmes augmentations en pourcentage que le barème de la convention collective nationale de l'édition, et il ne pourra en aucun cas être inférieur au barème en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

3-2 Pour les lecteurs-correcteurs

Le lecteur-correcteur tel que défini à l'article 1er est rémunéré sur la base du nombre d'heures déclaré en conscience.

3-3 Pour les travailleurs à domicile, autres que les correcteurs

Pour les travailleurs à domicile autres que les correcteurs, la rémunération ne peut être inférieure au salaire mensuel garanti aux annexes I et II de la présente convention, au prorata du nombre d'heures effectuées selon le volume de travail confié dans le mois, et sous réserve des barèmes en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

La nature des travaux confiés au TAD sera précisée sur le bon de commande.

3-4 Supplément de traitement

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

3-5 Congés payés forfaitisés

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

3-6 Lissage de la rémunération

La rémunération des travailleurs à domicile est, par principe, versée chaque mois en fonction du travail exécuté par ce dernier le mois donné.

C'est dans ce cadre et afin de participer à la sécurisation du statut des travailleurs à domicile que les parties sont convenues d'encourager les entreprises relevant du champ d'application du présent accord à examiner toute demande d'un TAD visant à organiser une forme de lissage de la rémunération. Ce lissage pourra être décidé d'un commun accord, de préférence lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur à domicile dispose d'aux 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.

Article 4 — Contrat de travail : conclusion, exécution et rupture

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.

FJC JN

4-2 Contrat à durée indéterminée

4-2-1 période d'essai

1°) 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 des TAD favorise des discussions orientées « perspectives d'évolution professionnelle » et formation professionnelle pour les travailleurs à domicile (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. A ce titre, devront notamment être traitées 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 sur 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.

Il s'agit d'abord de vérifier si le volume réel d'activité effectué sur les douze derniers mois (année n-1) correspond au volume d'activité prévu dans la clause d'évaluation fixée en début d'exercice. Il s'agit ensuite de reconduire ou de réévaluer la clause d'évaluation pour les douze prochains mois (année n).

Afin d'atténuer les possibles effets négatifs de la variation d'activité pour le travailleur à domicile, les signataires du présent accord mettent en place des seuils de variation d'activité, emportant chacun des conséquences différentes.

Ce dispositif vise à offrir au travailleur à domicile une sécurisation de la collaboration, à travers une garantie de suivi régulier des rémunérations.

Les modalités de contrôle et de suivi de la variabilité de l'activité du travailleur à domicile visent à offrir des garanties particulières aux travailleurs à domicile, en fonction de l'évolution réelle de sa collaboration comparée au volume d'activité proposé sur l'année par l'employeur. Le présent accord fixe donc des garanties particulières, dans l'hypothèse d'une baisse d'activité au-delà de 15 % :

1 - Le volume réel d'activité, au terme de l'année considérée, se situe entre 15 % et 30 % en dessous du volume de collaboration estimé (dernière clause évaluative d'activité).

Dans cette hypothèse, la baisse constatée du volume d'activité (par rapport à la clause évaluative d'activité) et justifiée par des motifs objectifs, ouvre droit, au bénéfice du travailleur à domicile, à une compensation, correspondant, d'un commun accord :
- soit à l'indemnisation (rémunération + 8,33% + congés payés) pour la fraction constatée entre 15 % et 30 %,
- soit au report des heures non effectuées sur l'année suivante.

2 - Le volume réel d'activité, 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 TAD est en droit de 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 réel d'activité, apprécié sur deux exercices consécutifs, est en baisse d'au moins 30 % par rapport au 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 donné, 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 donné 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 six mois d'ancienneté dans une même entreprise, les travailleurs à domicile 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 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 ou Cadre

Après huit mois d'ancienneté dans une même entreprise, les travailleurs à domicile relevant du statut Technicien ou 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 douze et les vingt-quatre mois derniers mois calendaires ;
- dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération au-delà de 15 %, un montant équivalant 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 établie selon le régime applicable au travail à temps partiel.

Entrée en vigueur

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, de calcul de l'ancienneté et du salaire de référence ci-dessus s'appliqueront à compter du 1er janvier 2020, cette date correspondant à l'échéance de la première année complète couverte par la clause évaluative d'activité, telle que définie à l'article 4.2.2 ci-dessus, suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, pour tout licenciement ouvrant droit à indemnité et intervenant au plus tard le 31 décembre 2019, la détermination de l'ancienneté et des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, s'effectueront sur la base de la rédaction de l'annexe IV (signée le 25 septembre 2006) applicable jusqu'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 de 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 à la retraite ou de mise à la 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 complémentaire, 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'ont 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 indemnités journalières de sécurité sociale 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 d'au moins trois bulletins de salaire sur les douze derniers mois précédant l'arrêt maladie.

Le maintien de salaire n'est pas dû en l'absence de perception des indemnités journalières de sécurité sociale.

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 douze 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 1/25e de son montant mensuel par journée comportant des déplacements pour prendre un travail ou rendre un travail achevé.
Lorsque la société d'édition assure la remise du travail et le fait reprendre 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 à l'élection des représentants du personnel 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 prospectif des métiers de la branche de l'édition, les partenaires sociaux mettront tout en œuvre pour favoriser les formations certifiantes des travailleurs à domicile.

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 conviennent de réaliser un bilan de cette application.

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 trois ans. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2019, à l'exception des dispositions de l'article 4.2.4 relatives à l'indemnité de licenciement, au calcul de l'ancienneté et du salaire de référence qui prendront effet à compter du 1er janvier 2020, et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021.

Six mois avant la date d'échéance, les signataires établiront un bilan de l'application de l'accord afin de décider de la prorogation dudit accord. Le cas échéant, les signataires pourront proposer des amendements aux dispositions en vigueur.

FJC TN

En cas de non-prorogation, l'intégralité des dispositions de la précédente annexe IV de la convention collective nationale de l'édition (signée le 25 septembre 2006) reprendra ses 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 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.

Fait à Paris, le 19.12.2018

Le Syndicat national de l'édition
Représenté par
Alexis Rérolle

La Fédération Communication, Conseil et Culture (FCC – CFDT)
Représentée par Martine PROSPER

Le Syndicat National Livre – Edition (CFDT)
Représenté par Martine PROSPER

La Fédération des Employés et Cadres (CGT – FO)
Représentée par Thierry NOLEVAC

Le Syndicat National de Presse, Edition et Publicité (SNPEP – FO)
Représenté par Thierry NOLEVAC

La Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication (FILPAC – CGT)
Représentée par

L'Union Fédérale des Ingénieurs, des Cadres et Techniciens du Livre et de la Communication (UFICTLC – CGT)
Représenté par

La Fédération de la Communication (CFE-CGC) Jean-Claude Farin
Représentée par

FEDERATION FCCS
CFE/CGC
CULTURE - COMMUNICATION
SPECTACLE
59-63 rue du Rocher - 75008 PARIS

Le Syndicat du Personnel d'Encadrement de l'Edition et de la Librairie et de la Distribution (CFE-CGC)
Représenté par J. Blum