

Recueil des dispositions issues de la convention collective et accords nationaux de l'édition ainsi que de leurs annexes

Les textes actualisés de la Convention collective nationale de l'Édition sont également consultables sur legifrance.gouv.fr

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ÉDITION
14 janvier 2000**

SOMMAIRE

Accident du travail	14-27
Adhésion	18
Apprentissage	16
Avantages acquis	8
Avenants	8
Barèmes de salaires minima	13-25-53-114
Bulletin de paie	13
Champ d'application de la convention collective	7
Classification et définition des emplois :	
Employés	20
Agents de maîtrise	33
Techniciens	34
Cadres	36
Collèges électoraux	9
Comités d'entreprise et C.H.S.C.T.	9

Commission paritaire nationale de conciliation	17
Commission paritaire de l'emploi dans la formation	83
Compression de personnel et réintégration	54
Conflits collectifs	17
Congés exceptionnels	15-32-61
Congés payés	15-31-60
Correcteurs à domicile	72
Délégués du personnel	9
Démission	15-29-58
Dénonciation	8
Départ à la retraite – mise à la retraite	16-30-59
Dépôt	18
Droit syndical	8-81
Durée de la convention	7
Durée du travail et rétribution spéciale pour travail supplémentaire	53
Embauchage	10
Engagement temporaire d'un agent de maîtrise, technicien ou cadre	55
Entrée en vigueur de la convention	85
Examens médicaux	11
Extension	18
Formation professionnelle	16-93-113
Frais de déplacement	54
Frais de représentation	54
Heures supplémentaires	25
Indemnité de départ en retraite	31-60
Jours fériés	14

Langues étrangères	26
Liberté d'opinion	9
Licenciement	15-29-58
Maladie – accident du travail	14-27-55
Maternité	14-28-56
Mise en place des nouvelles classifications	88
Négociations de branche	8
Objet de la convention	6
Période d'essai	10
Promotion – avancement	12
Pourcentage	53
Réintégration après guérison	56
Remplaçants provisoires	12
Retraite et prévoyance	16-62
Révision	8
Salaires	13-24-25 52-53-87
Service national et dispositions militaires	15
Travail des femmes et des jeunes	14
Travail en sous-sol	26
Travailleurs à domicile	72
Travailleurs français et étrangers	14
Travaux pénibles, dangereux et insalubres	14
Véhicules	26

<p style="text-align: center;">CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION</p>
--

Entre :

Le Syndicat National de l'Édition
115, boulevard Saint-Germain
75006 PARIS

d'une part, et

La Fédération de la Communication (CFE-CGC)
64, rue Taitbout
75009 PARIS

Le Syndicat du Personnel d'Encadrement de l'Édition et de la Librairie et de la Diffusion
(CFE-CGC)
64, rue Taitbout
75009 PARIS

La Fédération Française des Syndicats de la Communication Écrite, Graphique et Audiovisuelle (CFTC)
4, route de Courson
91530 SAINT-MAURICE-MONTCOURONNE

Le Syndicat National du Personnel de l'Édition, de la Librairie et des Activités Connexes
(CFTC)
4, route de Courson
91530 SAINT-MAURICE-MONTCOURONNE

La Fédération Communication et Culture (FTILAC-CFDT)
85, rue Charlot
75003 PARIS

Le Syndicat National Livre-Édition (CFDT)
85, rue Charlot
75003 PARIS

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

Le Syndicat National des Cadres et Techniciens du Livre et de la Communication (SNCTLC-CGT)
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

Le Syndicat National des Employés de la Presse et du Livre et de la Communication (SNEPL-CGT)
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

La Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO)
28, rue des Petits-Hôtels
75010 PARIS

Le Syndicat National des Employés et Cadres Presse, Édition et Publicité (SNECPEP-FO)
2, rue Fléchier
75009 PARIS

Le Syndicat National des Correcteurs et Métiers Connexes (SNC-FO)
3, rue du Château-d'Eau
75010 PARIS

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

CLAUSES GÉNÉRALES

OBJET DE LA CONVENTION

Art. 1^{er}. — La présente convention est conclue en application des articles L. 2261-19 (ancien L 133.1) et suivants du chapitre I du titre V du livre II, deuxième partie 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 58-11Z, à l'exception des éditions musicales (rubrique N.A.F. partitions musicales).

Cette définition comprend la phase éditoriale du produit « livre électronique », lorsqu'elle est strictement 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).

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

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

DURÉE – DÉNONCIATION – RÉVISION

Art. 2. — 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.

AVENANTS

Art. 3. — Sous réserve du droit d'opposition des organisations syndicales tel que défini par la loi, des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler des questions particulières aux diverses catégories professionnelles et aux branches connexes à la profession. Ces avenants acquerront même valeur que la présente convention.

AVANTAGES ACQUIS

Art. 4. — La présente convention ne peut en aucun cas être l'occasion de restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis dans les différentes entreprises à la date d'application de la présente convention.

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Art. 5. — 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 II de la deuxième partie du code du travail et d'avoir leur liberté d'opinion.

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

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

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

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

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Art. 5 bis.

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

2°) Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de l'édition :

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

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

Ces dispositions s'appliquent dans la limite de 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.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Art. 6. — Les dispositions relatives aux délégués du personnel et à leur statut sont réglées par la législation en vigueur.

COMITÉS D'ENTREPRISE ET C.H.S.C.T.

Art. 7. – 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 œuvres 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 les articles L.4523-10, L.4614-15, L.4614-14, L.4614-16 (ancien L 236.10) du code du travail sont celles définies par les articles R.4614-21 (ancien 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 syndicale¹.

COLLÈGES ÉLECTORAUX

Art. 8. — Tant pour les délégués du personnel que pour les membres des comités d'entreprise, il sera prévu :

1°) dans les établissements de moins de cinq cents agents, deux collèges électoraux : a) employés, b) agents de maîtrise, techniciens et cadres ;

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

2°) dans les établissements de plus de cinq cents agents, trois 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 vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, les cadres constituent un collège séparé des agents de maîtrise et techniciens.

EMBAUCHAGE

Art. 9. — 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'œuvre à l'A.N.P.E. du XIII^e arrondissement, conformément à la convention signée le 4 mai 1992 entre le S.N.E. et 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.

PÉRIODE D'ESSAI

Art. 10. — 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.

EXAMENS MÉDICAUX

Art. 11. — 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.²

— Visite d'embauchage³

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

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

² Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art.1^{er}).

³ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48-1 du Code du travail aux termes duquel les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficient obligatoirement d'un examen médical avant leur embauchage (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

— Visite de reprise ⁴

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.4624-19 (ancien 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.

REMPLAÇANTS PROVISOIRES

Art. 12. — 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 C1a 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. À l'expiration de ce délai, l'intéressé doit être régulièrement classé à un coefficient au moins égal au coefficient minimum de sa nouvelle fonction, ou bien reclassé dans ses fonctions antérieures ; toutefois, cette mesure ne s'applique pas aux remplacements consécutifs à des circonstances exceptionnelles (guerre, maladie de longue durée) et, dans ce cas, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur sera replacé dans sa fonction. Il bénéficiera d'une priorité pour son avancement.

PROMOTION – AVANCEMENT

Art. 13. — 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.

⁴ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, d'un part, et sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-6, d'autre part. En effet, en premier lieu, l'article L. 241-10-1 prévoit qu'en cas d'avis d'inaptitude le salarié bénéficie dans toute la mesure du possible des mesures de reclassement. Par ailleurs, conformément aux articles L. 122-14 et suivants et L. 122-6. Dès lors que la période d'essai a pris fin, la rupture du contrat de travail par l'employeur en raison de l'inaptitude constatée lors de la visite médicale d'embauche, mais connue à l'expiration de cette période, devra nécessairement respecter les règles légale relatives à la procédure de licenciement et au préavis (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

SALAIRES

Art. 14.

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.

CONDITIONS D'APPLICATION DES BARÈMES DE SALAIRES MINIMA

Art. 15. — 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 cinquante 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 consacrée à cette commission dans la présente convention.

BULLETIN DE PAIE

Art. 16. — Le bulletin de paie doit porter la mention exacte de l'emploi et de la catégorie hiérarchique.

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

JOURS FÉRIÉS

Art. 17. — Les jours fériés sont chômés.

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

MALADIE – ACCIDENT DU TRAVAIL

Art. 18. — Les règles relatives à la maladie ou aux accidents du travail sont définies à l'article 8 de l'annexe I (employés) et à l'article 10 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres).

MATERNITÉ

Art. 19. — Les règles relatives à la maternité sont définies à l'article 9 de l'annexe I (employés) et à l'article 12 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres).

TRAVAUX PÉNIBLES, DANGEREUX ET INSALUBRES

Art. 20. — 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.

TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Art. 21a. — La présente convention s'appliquant indistinctement aux agents de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises pourront, au même titre que les jeunes gens et les hommes, accéder à tous les emplois, sans discrimination dans les classifications ou rémunérations, le tout sous réserve de l'application en leur faveur des dispositions légales ou réglementaires.

TRAVAILLEURS FRANÇAIS ET ÉTRANGERS

Art. 21b. — La présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs français et étrangers.

SERVICE NATIONAL ET DISPOSITIONS MILITAIRES

Art. 22. — 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.

CONGÉS PAYÉS

Art. 23. — 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).

CONGÉS EXCEPTIONNELS

Art. 24. — Les règles relatives aux congés exceptionnels sont définies aux articles 14 de l'annexe I (employés) et 17 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres).

LICENCIEMENT – DÉMISSION

Art. 25. — 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 et travailleurs à domicile, par l'article 6 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.

DÉPART À LA RETRAITE – MISE À LA RETRAITE

Art. 26. — Les conditions dans lesquelles intervient la cessation d'activité sont définies aux articles 11 et 12 de l'annexe I (employés) et 14 et 15 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres) à la présente convention.

RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Art. 27. — Le régime de retraite et de prévoyance institué dans la profession fait l'objet de l'annexe III.

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 28. — 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.

CONFLITS COLLECTIFS

Art. 29. — 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.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION

Art. 30. — 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 lettre recommandée 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.

DÉPÔT

Art. 31. — Le texte de la présente convention et de ses avenants sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

ADHÉSION

Art. 32. — Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

EXTENSION

Art. 33. — Les parties contractantes conviennent de solliciter au plus tôt du ministre du Travail l'extension prévue par les dispositions législatives et réglementaires.

PRÉAMBULE AUX CLASSIFICATIONS 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**CLASSIFICATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS**

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

EMPLOYÉS :

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

Art. 1^{er}***E 1 – EMPLOYÉ 1^{er} ÉCHELON***

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

E 2 – EMPLOYÉ 2^e ÉCHELON

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

— **Dactylo débutant** : employé travaillant essentiellement sur machine à clavier alphanumérique, avec peu de pratique professionnelle.

E 3 – EMPLOYÉ 3^e ÉCHELON

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

— **Employé de magasin** : employé chargé de travaux simples dans un magasin.

E 4 – 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.

— **Dactylo 1^{er} échelon** : employé travaillant essentiellement sur machine à clavier alphanumérique, capable de 40 mots/minute, avec une présentation et une orthographe satisfaisantes, avec plus de six mois de pratique professionnelle.

— **Sténodactylo débutant** : employé travaillant sur machine à clavier alphanumérique et utilisant une technique de sténographie, avec moins de six mois de pratique professionnelle. Exécute également certaines tâches simples de bureau.

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

— **Employé de magasin qualifié 1^{er} échelon** : employé ayant une qualification professionnelle, chargé notamment du traitement des commandes et des retours.

E 5 – EMPLOYÉ QUALIFIÉ 2^e ÉCHELON

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

— **Aide-comptable 1^{er} échelon** : employé ayant des connaissances comptables lui permettant notamment de tenir les journaux auxiliaires, avec ou sans ventilation, et d'effectuer des reports aux comptes, de procéder à la saisie informatique de données et d'établir certains documents ou lettres.

— **Dactylo 2^e échelon** : employé travaillant essentiellement sur machine à clavier alphanumérique et ayant une complète maîtrise de cet emploi. Exécute également certaines tâches simples de bureau.

— **Sténodactylo 1^{er} échelon** : employé travaillant sur machine à clavier alphanumérique et utilisant une technique de sténographie, capable de taper 40 mots/minute avec une orthographe et une présentation satisfaisantes, de noter 100 mots/minute, avec plus de six mois de pratique professionnelle. Exécute également certaines tâches simples de bureau.

— **Employé à la vente** : employé sédentaire ayant une qualification professionnelle dans le domaine de la vente, chargé notamment de la mise en rayon, de la saisie des commandes sur tous supports, de la vente et de l'encaissement.

— **Employé de magasin qualifié 2^e échelon** : employé ayant une qualification professionnelle, chargé notamment du traitement des commandes et des retours, avec un savoir-faire confirmé.

E 6 – EMPLOYÉ QUALIFIÉ 3^e ÉCHELON

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

— **Aide-comptable 2^e 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.

— **Aide-opérateur** : agent capable de manipuler les différentes unités périphériques du système, sous le contrôle d'un opérateur ou d'un pupitreur.

— **Employé de saisie de textes éditoriaux** : employé chargé de la saisie, en vue de la composition de textes éditoriaux et pouvant y introduire des corrections (à partir de directives qu'il reçoit).

— **Sténodactylo 2^e échelon** : employé travaillant sur machine à clavier alphanumérique et utilisant une technique de sténographie, ayant une complète maîtrise de cet emploi. Chargé du secrétariat simple et notamment de la rédaction de certains textes ou documents.

— **Employé aux commandes** : employé ayant une bonne connaissance du fonds et des conditions de vente, chargé de prendre les commandes et de renseigner la clientèle.

— **Employé de magasin qualifié 3^e échelon** : employé ayant une qualification professionnelle, chargé notamment du traitement des commandes et des retours avec une large part d'autonomie et d'initiative.

E 7 – 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.

— **Employé technique 1^{er} échelon** : employé qui exécute des travaux élémentaires de fabrication ou d'édition sous la direction de techniciens.

— **Aide-documentaliste** : employé possédant une formation d'aide-documentaliste ou une expérience professionnelle équivalente ; chargé de travaux courants de documentation sous la responsabilité d'un documentaliste ou d'une personne de rang équivalent (ou d'une personne en faisant fonction).

— **Aide-maquettiste** : employé chargé de réaliser des maquettes à partir de copies et documents qui lui sont fournis.

— **Correspondant commercial** : 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 technique d'édition 1^{er} échelon** : employé qui exécute des travaux élémentaires de fabrication ou d'édition sous la direction de techniciens.

— **Opérateur P.A.O.** : chargé de la réalisation de travaux à l'aide de moyens de programmation assistée sur ordinateur.

— **Employé à la vente confirmé** : employé ayant une qualification professionnelle confirmée 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 des connaissances du fonds le rendent apte à conseiller et former d'autres employés.

— **Employé de magasin principal 1^{er} échelon** : employé ayant une qualification professionnelle confirmée, chargé notamment du traitement des commandes et des retours.

E 8 – EMPLOYÉ PRINCIPAL 2^e 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.

— **Secrétaire** : employé chargé de l'ensemble des tâches relevant du secrétariat et notamment de certaines relations avec l'extérieur, de la préparation et du classement des dossiers et de la rédaction de certains textes ou documents avec une part d'autonomie et d'initiative. Collabore avec un ou plusieurs cadres. Maîtrise les techniques de la dactylographie et de la sténographie. Est tout particulièrement tenu à la réserve et au secret professionnel.

— **Employé technique d'édition 2^e échelon** : employé qui exécute des travaux d'édition ou de fabrication nécessitant une bonne connaissance des procédés et des techniques d'édition et de fabrication sous la responsabilité de techniciens.

— **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 copie.

— **Caissier** : employé ayant la responsabilité de la caisse et chargé notamment d'effectuer, après vérification, les encaissements et paiements courants et de passer les écritures comptables correspondantes.

— **Comptable 1^{er} échelon** : employé ayant des connaissances comptables lui permettant de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières, de les composer, les centraliser et les assembler afin d'en tirer notamment balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient, et d'effectuer toutes tâches connexes à l'activité du service.

— **Opérateur-pupitreur 1^{er} échelon** : agent capable de manipuler l'ensemble ordinateur, selon instructions, sans prendre d'initiative.

E 9 – EMPLOYÉ PRINCIPAL 3^e ÉCHELON

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

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

— **Employé à la vente principal** : en plus des compétences requises de l'employé à la vente confirmé, son expérience lui permet de conseiller la clientèle ; il fait des propositions de réassort en rayon.

— **Secrétaire de direction 1^{er} échelon** : employé 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. Est tout particulièrement tenu à la réserve et au secret professionnel.

— **Employé technique d'édition 3^e échelon** : employé chargé de travaux d'édition ou de fabrication nécessitant une bonne connaissance technique des procédés d'édition et de fabrication, disposant d'une large part d'autonomie et d'initiative, sous la responsabilité d'un technicien ou d'un cadre.

— **Opérateur-pupitreur 2^e échelon** : agent ayant une bonne connaissance de l'ensemble ordinateur, capable de conduire le système. Est compétent dans les différentes phases du travail d'opérateur. Assure les procédures de point de contrôle et de reprise.

— **Programmeur débutant** : agent, ayant moins de six mois d'ancienneté dans la fonction, capable d'écrire des programmes simples, d'après les analyses qui lui sont fournies.

La liste des postes donnée pour chaque échelon n'est pas limitative. À titre d'exemple, les postes suivants sont classés en fonction de l'expérience, de l'ancienneté et de la qualification :

- hôtesse ;
- standardiste ;
- employé au courrier ;
- coursier ;
- chauffeur ;
- chauffeur-livreur ;
- livreur ;
- agent de sécurité ;
- employé de surface ;
- agent d'entretien ;
- vendeur.

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.

SALAIRES

(modifié par l'avenant n° 3 du 6 juin 2005, arrêté d'extension du 23 juillet 2007)

Art. 2. — La révision des barèmes de salaires minima peut avoir lieu à tout moment. Cette révision donne lieu à l'établissement d'un nouveau barème complet.

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

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

(Voir barèmes)

NOTA 1 — Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variable, 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.

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.

BARÈME DE SALAIRES MINIMA

Art. 3. — 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°) Il est défini un barème de salaires minima à l'ancienneté par rapport au salaire minimum d'embauche. Ce barème prévoit une progression en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise, après quatre ans, huit ans, douze ans et seize ans de présence du salarié. La progression, appliquée au salaire minimum d'embauche, est de 2,5 % par palier.

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

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.

TRAVAIL EN SOUS-SOL

Art. 4. — Un supplément d'appointements de 7 % 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.

LANGUES ÉTRANGÈRES

Art. 5. — Lorsque les emplois définis à l'article 1^{er} 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 % par langue ;
- rédacteurs : 20 % par langue.

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

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

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ⁵

Art. 6. — Le tarif des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions légales sera calculé à partir du salaire individuel avec une majoration de 25 % pour les huit premières heures au-delà de trente-neuf ; de 50 % au-delà.

VÉHICULES

Art. 7. — Les frais d'entretien, réparations et assurance des véhicules ou autres engins des livreurs sont à la charge de l'employeur.

⁵ Article étendu sous réserve de l'application de l'article L 212-1 du Code du travail qui fixe la nouvelle durée légale à 35 heures, de l'article L 212-5-II du Code du travail relatif au nouveau régime des heures supplémentaires et de l'article 5-IV de la loi du 19 janvier 2000 en ce qui concerne les entreprises de 20 salariés et moins auxquelles le nouveau régime des heures supplémentaires est applicable à partir de 2003 (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

MALADIE – ACCIDENT DU TRAVAIL

Art. 8. — 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.*⁶

— 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 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.

⁶ Alinéa exclu de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

MATERNITÉ

Art. 9. — L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai, ou, sous réserve des dispositions de la législation en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

— Les employées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail 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 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 lettre recommandée 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 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.

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.1225-66 (ancien L.122-28) et suivants du code du travail.

LICENCIEMENT – DÉMISSION *(modifié par avenant du 11 février 2005, étendu le 18 juillet 2005)*

Art. 10. — 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.⁷

— 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 onzième année.

L'indemnité de licenciement des employés est plafonnée à douze 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^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.

⁷ Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

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 douze derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du délai-congé.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde⁸.

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

DÉPART À LA RETRAITE – MISE À LA RETRAITE

Art. 11. — À 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 :

— 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.

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.

INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

⁸ Alinéa introduit par avenant du 11 février 2005, étendu le 18 juillet 2005 et venant remplacer «Lorsque la cause du licenciement entraîne la suppression du délai-congé, l'indemnité de licenciement n'est pas due »

Art. 12. — 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 vingt 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 plein⁹ – 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.

CONGÉS PAYÉS

Art. 13. — 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 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à un congé de trente jours ouvrables. Les femmes ayant moins de 21 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 vingt-quatre 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.*¹⁰

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.

⁹ 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.

¹⁰ Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

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.

CONGÉS EXCEPTIONNELS

Art. 14. — Des congés payés exceptionnels, d'une durée égale à celle indiquée ci-dessous, sont accordés aux employés à l'occasion de certains événements :

1°) Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours au bénéfice du père, dans les conditions édictées aux articles L 562, L 563 et L 564 du code de Sécurité sociale.¹¹

2°) Présélection militaire : trois jours au plus.

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

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

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

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

7°) Mariage de l'employé : six jours ouvrables.

8°) Cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants ou les ascendants directs de l'employé : 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'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

¹¹ Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

ANNEXE II

AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET CADRES

CLASSIFICATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS

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

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

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

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

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

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

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

Les niveaux de base retenus sont les suivants :

- agents de maîtrise (AM1, AM2, AM3, AM4) ;
- techniciens (T1, T2, T3, T4) ;
- cadres (C1a, C1 b ; C2a, C2b, C2c ; C3a, C3b, C3c ; C4 ; C5).

Art. 1^{er}

1) AGENTS DE MAÎTRISE

A) Définition

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

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

B) Classification

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

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

M1 – AGENT DE MAÎTRISE 1^{er} ÉCHELON

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

M2 – 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.

M3 – 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.

M4 – 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 œuvre 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 universitaire 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.

T1 – 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.

T2 – 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.

T3 – 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.

T4 – 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 du cadre des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de son secteur d'activité, au sein duquel il apporte un esprit de créativité, d'innovation ou d'initiative.

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

B) Classification

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

C1 – CADRE 1^{er} ÉCHELON a ou b

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

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

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

C2 – CADRE 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 œuvre dans les domaines littéraire et rédactionnel, artistique, technique, administratif, commercial ou de gestion.

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

C3 – CADRE 3^e ÉCHELON a, b ou c

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

- Il a délégation pour diriger et coordonner les travaux 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.

C4 – 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 œuvre 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.

C5 – DIRECTION GÉNÉRALE

Cadre de direction générale de l'entreprise.

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

4) MÉTHODE DE CLASSIFICATION DES POSTES

Introduction

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

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

Chaque critère ou élément d'appréciation est affecté d'une note : le total des différentes notes détermine le niveau du poste dans l'échelle hiérarchique.

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

C'est pourquoi deux cotations distinctes ont été retenues :

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

— La cotation des cadres, qui s'effectue à partir des critères suivants.

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).

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 affecté d'un coefficient pondérateur (2). Pour les techniciens, la note du critère « responsabilité sur les réalisations... » est affectée d'une coefficient pondérateur (2).

Ceci aboutit à ne pas changer l'échelle des cotations, qui va de 0 à 80, puisqu'il y à huit critères avec un maximum de dix.

2) LA COTATION

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

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

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

LES NOTES :

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

GRILLE AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS

0 2 4 7 10

Responsabilité

- commandement
- réalisations-études
- économique

Coef.2...A.M.

Coef.2...T.

Autonomie

- délégation

Qualification

- connaissances requises
 - complexité
 - cumul des fonctions
-

TOTAL**GRILLE CADRES**

0 2 4 7 10

Responsabilité

- commandement-coordination
- réalisations-études
- économique

Autonomie

- délégation

Qualification

- connaissances
 - complexité
 - cumul des fonctions
 - créativité
-

TOTAL

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

**GRILLES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS
EXEMPLE N° 1 : TECHNICIEN ET 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		4	28		32

CLASSEMENT EN T1

**GRILLES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS
EXEMPLE N° 2 : TECHNICIEN ET 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 T2

GRILLE CADRES

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

CLASSEMENT EN C3a

GRILLE CADRES
EXEMPLE N°4 : RESPONSABLE D'ÉDITION

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

CLASSEMENT EN C3b

3) TRANSPOSITION DES RÉSULTATS (schéma à titre indicatif)

— Agents de maîtrise et techniciens

AM1		moins de 20
AM2	T1	de 21 à 35
AM3	T2	de 36 à 50
AM4	T3	de 51 à 65
	T4	plus de 65

— Cadres

C1 a, b	moins de 20
C2 a,b,c,	de 21 à 35
C3 a,b,c,	de 36 à 50
C4	de 51 à 65
C5	plus de 65

POSTES SPÉCIFIQUES AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET CADRES

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.

DIRECTEUR ÉDITORIAL

Conçoit et recommande une politique éditoriale à sa Direction dont il supervise la réalisation.

À ce titre :

- sélectionne les nouveaux projets en fonction de leur rentabilité et de la situation du marché ;
- prend des 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 de ses résultats ;

- supervise l'activité artistique ;
- 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 secrétaires d'édition ;
- établit le budget de son domaine de responsabilité et suit la réalisation ;
- propose des nouveaux produits ou des améliorations de produits existants et participe aux prises de décision.

SECRÉTAIRE D'ÉDITION

Coordonne les opérations visant à la réalisation d'ouvrages.

À ce titre :

- participe à la définition du programme éditorial et à la conception matérielle des ouvrages ;

- réalise en relations étroites avec l'auteur la finalisation des textes ;
- participe à la préparation de la maquette ;
- propose des collaborateurs externes et coordonne leurs travaux ;
- est responsable de la préparation des copies ;
- établit les relations quotidiennes avec les auteurs et les services de la maison concernés (ex. : documentation, maquette, fabrication) ;
- suit les budgets et plannings.

RESPONSABLE SERVICE CORRECTION

Responsable de la cohérence et de la qualité orthographiques et grammaticales des textes et des ouvrages édités par l'entreprise.

À ce titre :

- participe à la sélection et supervise les lecteurs-correcteurs et correcteurs externes et internes ;
- 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 composition 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 orthographiques et grammaticales des textes et des ouvrages qui lui sont confiés.

À ce titre :

- effectue la lecture critique des manuscrits et des épreuves, assure la mise au point des textes et des ouvrages sur tout support ;
- est apte à réaliser tout ou partie des travaux spécialisés suivants :
 - préparation des manuscrits ;
 - établissement de tables et d'index ;
 - contrôle de bibliographies.

Le lecteur-correcteur bilingue effectue dans une langue étrangère les travaux définis ci-dessus.

RESPONSABLE SERVICE DOCUMENTATION – ICONOGRAPHIE

Fournit les informations et illustrations nécessaires à la réalisation des ouvrages édités par l'entreprise.

À ce titre :

- participe aux décisions concernant le choix des illustrations ;
- organise et contrôle le travail des documentalistes et des iconographes ;
- sélectionne et gère les collaborateurs externes ;
- négocie les conditions d'achat de droits de reproduction ;
- suit les budgets de documentation et d'illustrations.

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 illustrateurs externes ;
- met en place et gère le système de classement et d'archivage des illustrations, photos, cartes, etc.

DOCUMENTALISTE

Effectue la recherche documentaire liée à la réalisation d'ouvrages.

À ce titre :

- identifie les sources d'informations externes ;
- effectue des recherches d'informations rédactionnelle et chiffrées ;
- vérifie la qualité de ces informations et les met en forme ;
- met en place et gère le système de classement et d'archivage de la documentation.

ATTACHÉ DE PRESSE

Diffuse auprès des médias des informations sur l'entreprise 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 faire mieux connaître un ouvrage ou 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 ;
- assure l'envoi du service de presse.

DÉLÉGUÉ PEDAGOGIQUE

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 libraires ;
- 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.

DIRECTEUR DE FABRICATION

Optimise la fabrication des ouvrages.

À ce titre

- 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 ;

- suit en permanence les évolutions technologiques et y adapte les méthodes de production de l'entreprise ;
- coordonne l'ensemble des activités de fabrication : production, approvisionnement, planification, stocks et réimpressions ;
- négocie les contrats d'achats et gère le budget achats ;
- contrôle l'établissement des devis de fabrication.

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 (imprimeur, graveur, brocheur, relieur, photographe ou autres industries graphiques) ;
- 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).

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 des appels d'offres et les devis de fabrication des ouvrages ;
- élabore et suit les plannings de fabrication ;
- suit les coûts et contrôle les facturations.

DIRECTEUR ARTISTIQUE/CHEF DE STUDIO

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 ;

- réalise, en liaison avec le directeur éditorial et le responsable d'édition, la conception graphique des ouvrages : couverture, illustrations, choix typographiques, et supervise la réalisation des maquettes ;
- effectue une activité de recherche sur l'évolution des styles ;
- sélectionne les prestataires externes (ex. : illustrateurs) et dirige les maquettistes et dessinateurs internes ;
- prépare et gère le budget et le planning de réalisation des illustrations.

MAQUETTISTE

Réalise des maquettes.

À ce titre :

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

CONCEPTEUR GRAPHISTE

Participe à l'élaboration graphique des ouvrages.

À ce titre :

- élabore et réalise, en collaboration avec les directeurs littéraires, les auteurs et les traducteurs, la conception graphique des ouvrages (choix typographiques, couvertures, illustrations) ;
- conçoit et exécute les maquettes (traditionnel et P.A.O.), procède à la mise en page iconographique ;
- assure le contrôle du travail des prestataires extérieurs, des photogreveurs et imprimeurs.

RESPONSABLE CESSION DE DROITS ÉTRANGERS

Responsable de la vente de droits à l'étranger sous les aspects commerciaux, juridiques et financiers.

À ce titre :

- suit les parutions de son entreprise afin d'identifier celles susceptibles d'intéresser des éditeurs étrangers ;
- prospecte des éditeurs étrangers susceptibles d'être intéressés par l'achat de droits ;
- négocie les offres d'achats, met au point les contrats et suit les rentrées de cessions ;
- participe aux manifestations internationales dans le domaine de l'édition.

FONCTIONS USUELLES NON SPÉCIFIQUES À LA PROFESSION

AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET CADRES

DIRECTEUR COMMERCIAL

Définit la stratégie commerciale, coordonne sa mise en œuvre et contrôle ses résultats.

À ce titre :

- participe à la définition de la politique éditoriale ;
- 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.

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 à leur bonne intégration au sein de l'équipe, apprécie les performances des commerciaux de son équipe ;
- suit les réalisations de son équipe de vente et propose des actions correctives, veille au respect des procédures et conditions de vente., suit la solvabilité des clients, apporte un support à ses commerciaux dans la négociation de contrats importants ;
- effectue des ventes.

REPRÉSENTANT (à l'exclusion des V.R.P.)

Réalise des ventes sur le terrain.

À ce titre :

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

RESPONSABLE PUBLICITÉ ET 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.

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 ;

- réalise la conception et recommande la méthodologie d'étude, choisit les sociétés d'études et assure la coordination et le suivi de la qualité des prestations, ou bien supervise la réalisation en interne des études ;

- établit la synthèse des études réalisées, élabore et présente les recommandations et les hypothèses d'actions ;

- gère le budget des études marketing avec un objectif d'optimisation des coûts.

La liste ci-dessous n'est pas limitative. Les salariés occupant ces postes sont classés en fonction des critères définis par la présente convention.

- Secrétaire général
- directeur de la communication
- directeur financier
- responsable de la trésorerie
- directeur comptable
- chef comptable
- responsable du contrôle de gestion
- contrôleur de gestion
- responsable crédit
- directeur administratif
- cadre administratif
- responsable des services généraux
- directeur juridique et contentieux
- juriste
- directeur des ressources humaines
- chef du personnel d'une unité
- responsable de l'administration du personnel
- directeur de l'informatique
- responsable service informatique
- chef de projet informatique
- analyste programmeur

- responsable de l'exploitation informatique
- chef de produit
- chargé d'études
- responsable de l'administration des ventes

Compte tenu du caractère interprofessionnel des postes visés ci-dessus, les partenaires ne les ont pas définis. Toutefois, on se référera notamment à celles existant dans les publications du répertoire français des emplois, publié par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

SALAIRES

(modifié par l'avenant n° 3 du 6 juin 2005, arrêté d'extension du 23 juillet 2007)

Art. 2. — La révision des barèmes de salaires minima peut avoir lieu à tout moment. Cette révision donne lieu à l'établissement d'un nouveau barème complet.

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

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

(Voir barèmes)

NOTA 1 — Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variable, 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.

BARÈME DE SALAIRES MINIMA

Art. 3. — 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°) Il est défini un barème de salaires minima à l'ancienneté par rapport au salaire minimum d'embauche. Ce barème prévoit une progression en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise :

— après quatre ans, huit ans, douze ans et seize ans de présence du salarié dans l'entreprise jusqu'à la catégorie C3a incluse ;

— après quatre ans, huit ans et douze ans de présence dans l'entreprise pour les catégories C3b et C3c.

Les catégories C4 et C5 ne sont pas concernées par la revalorisation pour ancienneté du barème de salaires minima d'embauche.

La progression, appliquée au salaire minimum d'embauche, est de 2,5 % par palier.

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

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.

POURCENTAGE

Art. 4. — 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.

DURÉE DU TRAVAIL ET RÉTRIBUTION SPÉCIALE POUR TRAVAIL_SUPPLÉMENTAIRE

Art. 5. — La durée du travail des agents de maîtrise, des techniciens et cadres est celle prévue par les lois en vigueur. *Etant donné le rôle de collaboration dévolu aux cadres, les heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que celles des exécutants et doivent correspondre aux nécessités de l'organisation du travail et de la*

*surveillance de son exécution*¹². 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 par suite de nécessités particulières, il est demandé à un agent de maîtrise, un technicien ou un cadre un travail supplémentaire, il devra lui être assuré, à ce titre, une rétribution spéciale, mais, d'un commun accord, cette rétribution peut être remplacée par un congé de même durée.¹³

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Art. 6. — Les frais de déplacement des agents de maîtrise, techniciens et cadres appelés à voyager pour les besoins du service sont remboursés sur présentation de justificatifs.

FRAIS DE REPRÉSENTATION

Art. 7. — 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.

COMPRESSION DE PERSONNEL ET RÉINTÉGRATION

Art. 8. — 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.¹⁴

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.

¹² Expression exclue de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er})

¹³ Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

¹⁴ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

ENGAGEMENT TEMPORAIRE D'UN AGENT DE MAÎTRISE, D'UN TECHNICIEN OU D'UN CADRE

Art. 9. — 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.

MALADIE – ACCIDENT DU TRAVAIL

Art. 10. — 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 paiement des appointements prévus ci-après en cas de maladie ou d'accident du travail.

— Lorsqu'une absence, justifiée par une maladie ou un accident du travail, dûment constatés par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, intervient après 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.

RÉINTÉGRATION APRÈS GUÉRISON

Art. 11. — Au retour des absences occasionnées par les maladies (y compris celles couvertes par les « affections de longue durée » de la Sécurité sociale) ou accidents, les intéressés, non remplacés par application des dispositions du premier paragraphe de l'article 10 de la présente annexe et reconnus aptes à reprendre le travail par le médecin du travail, seront réintégrés de plein droit dans leurs fonctions antérieures ou dans une fonction de coefficient équivalent, tous leurs droits et avantages antérieurement acquis leur étant maintenus.

Cependant, dans le cas où une incapacité partielle aurait été reconnue par les organismes de Sécurité sociale, l'intéressé pourra être réintégré dans un poste dont la classification pourra être inférieure sans toutefois aboutir à un changement de statut catégoriel. Son salaire minimum correspondant à cette classification pourra être diminué du montant de sa pension d'invalidité.¹⁵

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.

MATERNITÉ

Art. 12. — 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.

¹⁵ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-18 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

— 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 reconnues médicalement aptes au travail sont réintégrées avec tous leurs droits.

— A l'issue de son congé de maternité, la mère ou le père de l'enfant peut être mis en disponibilité, sur sa demande, sans rémunération, pendant une période 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.1225-66 (ancien L.122-28 et suivants du code du travail.

LICENCIEMENT – DÉMISSION

(modifié par l'avenant du 11 février 2005, arrêté d'extension du 18 juillet 2005)

Art. 13. — Le délai-congé en cas de démission est fixé à :

- deux mois pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres des catégories C1a 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 C1a 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 :

- un 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 dix-huit 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,
- 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.

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 douze derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du délai-congé.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde¹⁶.

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.

DÉPART À LA RETRAITE – MISE À LA RETRAITE

Art. 14. — À 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 :

- 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.

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.

INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

¹⁶ Alinéa introduit par avenant du 11 février 2005, étendu le 18 juillet 2005 et venant remplacer «Lorsque la cause du licenciement entraîne la suppression du délai-congé, l'indemnité de licenciement n'est pas due »

Art. 15. — 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 vingt 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 plein¹⁷ – 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.

CONGÉS PAYÉS

Art. 16. — 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 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à un congé de trente jours ouvrables. Les femmes ayant moins de 21 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*¹⁸ et vingt-six jours ouvrables consécutifs pour ceux ayant plus d'un an de présence.

¹⁷ 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.

¹⁸ Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er})

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 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.

CONGÉS EXCEPTIONNELS

Art. 17. — 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.¹⁹

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 sœur, 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

¹⁹ Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er}).

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

5°) Décès d'un frère, d'une sœur 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 : six 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 (modifié par avenant du 21 mars 2006, arrêté d'extension du 20 octobre 2006)
--

RETRAITE ET PREVOYANCE

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 A.R.R.C.O. 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

Art. 1^{er}. — 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.

Art. 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

Art. 1^{er}. — 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.

Art. 2. — Les employés bénéficient, en sus du régime vieillesse de la Sécurité sociale, d'un régime complémentaire de retraite géré par la CIPS, dont le siège est situé 21 rue Laffitte, 75009 Paris, venant aux droits de la CACE (Caisse complémentaire de l'édition des agents de la prévoyance) ; ces deux institutions ayant fusionné au 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 bénéficiaires²⁰.

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^o) 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^o) 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.

²⁰ Article modifié par l'avenant du 21 mars 2006 étendu par arrêté le 20 octobre 2006.

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

Art. 1^{er}. — Les employés, définis à l'article 1^{er} 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

Art. 2. — 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 (prévoyance des agents de maîtrise, techniciens et cadres) modifié conservent le bénéfice de ce régime.

Art. 3. — Les prestations garanties sont les suivantes :

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

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

- 20 % du salaire de référence par enfant à charge de moins de 17 ans ;
- 25 % du salaire de référence par enfant à charge âgé de 17 à 25 ans ;

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

d) *En cas de dépendance, les retraités issus de la catégorie employés peuvent bénéficier d'une allocation complémentaire dépendance dont l'attribution et le montant sont arrêtés par la commission de maintenance du fonds de prévoyance.*²¹

TITRE II

C) RETRAITE DE L'ENCADREMENT

Art. 1^{er}. — 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.

Art. 2. — Cotisations

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

1^o) Régime de l'A.G.I.R.C.

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^o) Régime de l'A.R.R.C.O.

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).

²¹ Point exclu de l'extension (arrêté d'extension du 14 juillet 2000, art. 1^{er})

Art. 3. — Ventilation des cotisations

	Tranche A (A.R.R.C.O.)		Tranche B (A.G.I.R.C.)		Tranche C (A.G.I.R.C.)	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
	3 %	1,5 %	6 %	2 %		
	1,26 %	0,84 %	4 %	4 %	6,5 %	6,5 %
TOTAL	4,26 %	2,34 %	10 %	6 %	6,5 %	6,5 %

Art. 4. — Vieillesse

Les cotisations vieillesse sont affectées en totalité à la répartition.

D) PRÉVOYANCE DE L'ENCADREMENT

Art. 1^{er}. — 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.

Art. 2. — 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.

Art. 3. — Cotisations

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).

Art. 4. — Ventilation des cotisations

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.

Art. 5. — Les prestations garanties sont les suivantes :

a) *Décès*

En cas de décès, les ayants droit des salariés visés à l'article 1^{er} 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*

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*

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 1^{er}. 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*

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.

Les dispositions de cet article ont été complétées par les dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'un fonds de prévoyance pour les retraités de l'encadrement de l'Édition du 6 janvier 2004, arrêté d'extension du 6 mai 2004. Cet accord a lui-même été modifié par avenant du 21 mars 2006, arrêté d'extension du 20 octobre 2006 :

*ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN FONDS DE PREVOYANCE POUR LES RETRAITES DE
L'ENCADREMENT DE L'EDITON*

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.

Il sera alimenté par les cotisations prévues à l'article 2 (2. Cotisations), 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'édition²².

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION DEPENDANCE

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 ;
- avoir été salarié d'une entreprise versant les cotisations prévues à l'article 2 du présent accord²³.

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.

2. COTISATIONS

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 2004²⁴ :

- 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.

3. PRESTATIONS GARANTIES

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

²² Alinéa modifié par l'article 1 de l'avenant du 21 mars 2006, arrêté d'extension du 20 octobre 2006 remplaçant la formulation suivante : « Il sera alimenté par les cotisations prévues à l'article 2 ainsi que par une dotation initiale prélevée sur la réserve du fonds de prévoyance de l'Édition. »

²³ Avenant du 21 mars 2006, article 2, arrêté d'extension du 2 octobre 2006.

²⁴ Alinéa modifié par l'article 3 de l'avenant du 21 mars 2006, arrêté d'extension du 20 octobre 2006 remplaçant la formulation suivante : « Le taux de cotisation contractuel est fixé comme suit au 1^{er} janvier 2004 ».

e) *Retraite individualisée*

Les cadres des catégories C3, C4 et C5 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 1996, d'une retraite individualisée gérée par l'institution choisie par la commission paritaire pour ce régime de retraite.

Ce régime complémentaire de prévoyance repose sur le principe de la solidarité inter-génération.

Les cotisations annuelles sont de 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
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*

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 RELATIF A LA DESIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR DU REGIME DE PREVOYANCE DES EMPLOYES ET DE LA RETRAITE INDIVIDUALISEE DES CADRES DE L'EDITION DU 21 MARS 2006²⁵

Préambule

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

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

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

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

ARTICLE 1^{ER} : 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 MEDERIC PREVOYANCE et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

ARTICLE 3 : REEXAMEN 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.

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

A l'issue de cet examen, qui donnera lieu à la rédaction d'un procès verbal, elle se prononcera sur le maintien de cette désignation. Dans l'hypothèse où la Commission

²⁵ Arrêté d'extension du 20 octobre 2006

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 1er de l'annexe III).

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D. 2231-2, D.2231-3, D.2231-7 (anciens 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 Accord du 25 septembre 2006, arrêté d'extension du 22 juin 2007
--

TRAVAILLEURS À DOMICILE

PRÉAMBULE

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

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

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

DISPOSITIONS

Art. 1^{er}. — 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.7411-1 et suivants (Anciens L.721-1 et suivants) du code du travail.

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

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

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

Art. 3. — Rémunération

A) 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 déclarées en conscience pour les autres travaux. Sa classification est celle du correcteur à l'annexe I des employés ; le tarif horaire minimal est égal au salaire de la catégorie E9 divisé par 152. Ce tarif suivra les mêmes augmentations en pourcentage que le barème de la convention collective nationale de l'édition, et il ne pourra en aucun cas être inférieur au barème en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

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

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

D) Congés payés

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

E) Minima conventionnels et ancienneté

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

Art. 4. Frais d'atelier

Pour tous travaux à domicile, il est attribué par heure de travail 5 % de frais 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) et majoré de 8,33%. Ces frais professionnels sont portés à 7 %, calculés sur la base précitée, lorsque les travaux confiés impliquent l'utilisation d'un micro-ordinateur et lorsque le travailleur à domicile prend à sa charge les frais liés à cet équipement (matériel, logiciels et consommables).

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

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

Art. 5. — Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail

Le contrat de travail d'un travailleur à domicile et d'un correcteur 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.

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 (ancien L.212-1-1) du code du travail et les articles D.3171-1 et suivants (ancien D.212-17 à 24) relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

A) 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.

Le contrat à durée déterminée comporte les temps d'exécutions prévisibles pour la durée du contrat.

Seuls les contrats comportant un terme fixé avec précision dès leur conclusion peuvent être renouvelés. Le renouvellement est possible une 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 en vigueur à la date de signature du présent texte et sont en conséquence susceptibles d'évoluer.

B) Contrat à durée indéterminée

1°) La période d'essai des correcteurs à domicile est d'un mois. La période d'essai des autres travailleurs à domicile est de un, deux ou trois mois en fonction de la classification qui leur est attribuée.

Le contrat à durée indéterminée comporte une clause d'évaluation du niveau d'activité prévisible qui pourra être réexaminée chaque année.

2°) En sus du contrat d'engagement, et sans préjudice des dispositions des articles R.7421-1 et suivants (ancien L 721-7) 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 correcteur ou aux autres travailleurs 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.

3°) En cas de démission ou de licenciement, le préavis réciproque est celui qui correspond aux dispositions de la présente convention, en fonction de la catégorie et du niveau de classification du correcteur ou des autres travailleurs 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.

La base de l'indemnité de licenciement est la moyenne des rémunérations versées au cours des trois ou douze derniers mois effectivement travaillés précédant la notification de la rupture, selon le mode de calcul le plus favorable, et hors frais d'atelier.

Après un an d'ancienneté pour une même entreprise, les travailleurs à domicile ont droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5^e de mois par année (l'ancienneté s'apprécie telle qu'elle est définie à l'article 3).

Cette indemnité est calculée au prorata du nombre de trimestres entiers d'activité.

C) Recours au temps partiel modulé pour les travailleurs à domicile

Prenant en compte les fluctuations des productions dans les entreprises d'édition qui influent sur la charge de travail, ainsi que la spécificité des travaux confiés, le recours au travail à domicile peut être organisé dans le cadre des dispositions relatives au temps partiel modulé. Ainsi, la durée du travail d'un travailleur à domicile à temps partiel peut être modulée sur l'année.

Le contrat de travail à temps partiel modulé mentionne obligatoirement, notamment, la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence, conformément aux dispositions de l'article L.3123-25 (ancien L.212-4-6²⁶) du Code du travail.

Tout contrat de travail à temps partiel modulé aura une durée de travail minimale de 3 heures hebdomadaires et 13 heures mensuelles. La durée du temps de travail pour les jours travaillés ne peut être inférieure à 1 heure.

Ces durées minimales basses doivent permettre d'ouvrir les dispositions du temps partiel modulé à un nombre important de travailleurs à domicile, sans préjudice d'une revalorisation ultérieure de ces durées minimales, dans le cadre de la commission de suivi de l'article 12.

²⁶ Article modifié par l'accord du 17 janvier 2008

Temps contractuel de travail et modulation du temps de travail

Selon le principe de la modulation, la durée du travail pour les salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier au-dessous ou au-dessus de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat dans la limite de 1/3 de cette durée. La durée hebdomadaire du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à un temps plein.

Ajustement du temps contractuel de travail en cas de dépassement du nombre d'heures annuel

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, lorsque sur une année le nombre d'heures moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, le nombre d'heures prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant au nombre d'heures antérieurement fixé la différence entre cet horaire et le nombre d'heures moyen réellement effectué.

Programme de répartition de la durée du travail

Le programme indicatif de répartition de la durée du travail en fonction des travaux prévus et les heures de travail en découlant sont communiqués par écrit aux salariés concernés, au début de la période de modulation, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés au minimum, les entreprises ou les établissements peuvent modifier les modalités de répartition initiales telles qu'elles résultent du programme indicatif susvisé. Cette modification doit être notifiée au travailleur à domicile par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout moyen permettant d'établir que le travailleur à domicile a pris connaissance de cette modification dans le délai imparti susmentionné. Le travailleur à domicile qui n'a pas été informé de cette modification dans la forme et le délai imparti susmentionné a la possibilité de refuser cette modification sans que cela constitue une faute.

D) Lorsqu'une société d'édition donne du travail à un correcteur ou à un autre travailleur à domicile, elle doit indiquer la quantité ou la durée prévisible de ce travail.

Lorsqu'un correcteur ou un autre 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 notamment les suivantes : travail chez un autre employeur, nécessités familiales impératives, enseignement universitaire, congés payés, maladie, accident du travail, formation. L'employeur se réserve le droit de demander les justificatifs correspondant au motif invoqué.

Art. 6. — Retraite complémentaire et prévoyance²⁷

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

Dans le domaine de la prévoyance, les travailleurs à domicile ayant le statut d'employé bénéficient des dispositions de l'annexe III de la Convention Collective Nationale de l'Édition.

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

- Cotisations applicables pour les entreprises et les salariés :

Tranche A	Tranche B	
Employeur	Employeur	Salarié
1,5 % ²⁸	2 %	2 %

- Le salaire servant au calcul des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle de l'employeur sur les traitements et salaires, c'est-à-dire avant déduction des impôts et retenues pour la Sécurité Sociale (article 5 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 14 mars 1947).
- Ces cotisations doivent être affectées en priorité à la couverture du risque décès, à hauteur de 50 % au minimum de la cotisation assise sur la tranche A, le reste des cotisations pouvant être utilisé pour le financement des garanties d'incapacité, d'invalidité ou de couverture de frais médicaux.
- L'entreprise a le libre choix de l'organisme assureur et il appartient à chaque entreprise de définir le régime de prévoyance adapté en tenant compte de la qualité de salariés multi-employeurs d'un certain nombre de travailleurs à domicile.

Art.8. — Prime de transport

La prime de transport doit être versée à raison de 1/25e 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.

²⁷ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

²⁸ Conformément à l'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Art. 9. — 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.

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.

Art. 10. — Formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par décision de la CPNE du 23 avril 2007, la liste suivante a été retenue :

Compétences éditoriales :

- Préparation de copie, correction d'épreuves (orthographe et syntaxe)
- Qualité des écrits
- L'éditeur et les technologies prépresse
- Les fonctions éditoriales de Word (ou autres logiciels de traitement de texte)
- Logiciels de correction orthographiques et syntaxiques (Pro lexis, etc.)
- Logiciels de traitement de documents (Acrobat pour l'éditeur, etc.)
- Logiciels de mise en page et de création graphique, pour le papier et pour l'Internet (Xpress, Indesign, etc.)
- Logiciels de structuration de texte (XML, etc.)
- Logiciels d'indexation
- Valorisation des fonds éditoriaux et corpus de textes
- Recherche de sources iconographiques sur Internet

Compétences bureautiques :

- Windows et autres systèmes d'exploitation.
- Word, et autres logiciels de traitement de texte.

Autres cursus de formation :

- bilan de compétences

Compétences linguistiques :

- Formations en langues (perfectionnement permettant le travail sur des ouvrages en langues étrangères ou sur des ouvrages étrangers pour une traduction en français).

Art. 11. — Communication d'entreprise

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

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

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

Art. 12. — Commission de suivi

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

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

- Le nombre de travailleurs à domicile rapporté à l'effectif global des entreprises ayant répondu à l'enquête.
- L'âge moyen des salariés concernés.
- L'ancienneté moyenne des salariés concernés.
- Les 5 métiers les plus fréquents et leur répartition en pourcentage.
- Le volume d'heures moyen réalisé par les travailleurs à domicile en contrat à durée indéterminée.
- Le nombre de collaborateurs ayant totalisé des heures sur l'ensemble des mois de l'année et, pour ces derniers, l'amplitude de la variation d'activité.
- Le nombre de contrats relevant du temps partiel modulé.
- Les conditions de mise en oeuvre d'un régime de prévoyance, en application des dispositions de l'article 9 du présent accord.

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

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

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

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

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

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

Art. 13. — Entrée en vigueur

Le présent accord ne sera applicable qu'à compter de la date de publication de son arrêté d'extension. En conséquence de quoi la date d'application de l'accord du 25 septembre 2006 est fixée au plus tard au jour de la signature du présent avenant.²⁹

²⁹ Modifié par l'accord du 17 janvier 2008

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.³⁰

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.³¹

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.2142-8 et L.2148-9 (Ancien L.412-9) du code du travail.

³⁰ Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-6 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er})

³¹ Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-18 du Code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er})

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**

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

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

Cette commission est composée :

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

2°) d'un nombre égal de représentants du Syndicat national de l'édition.

Le président de la délégation patronale préside la commission.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation est informée par l'A.S.F.O.R.E.D. 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'A.S.F.O.R.E.D. 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'A.S.F.O.R.E.D., 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'A.S.F.O.R.E.D. 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 dispositions transitoires rendues nécessaires par sa mise en place.

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

Art. 1^{er}. — 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 C3a inclus, et de 5 % à partir de C3b. Une deuxième réévaluation de 5 % s'applique au 1^{er} janvier 2001 pour les barèmes des catégories C3b 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.

Art. 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 d'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.

Art. 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.

Art. 4. — Formalités de dépôt

En application des articles D.2231-2 et D.2241-1 (Ancien L 132.10) du code du travail, à la date de signature du présent accord, à la diligence du Syndicat national de l'édition, en accord avec les parties signataires, il sera déposé cinq exemplaires originaux du présent document auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

**BAREMES MINIMA au 1^{er} JANVIER 2000 AVEC MINIMA D'ANCIENNETE INTÉGRANT
UNE VARIATION DE 2,5% TOUS LES QUATRE ANS (en francs)**

CATEGORIES	Minima au 1/1/2000 Base 35 h	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	1 053	1 080	1 106	1 132	1 159
E2	1 058	1 085	1 111	1 138	1 164
E3	1 063	1 090	1 117	1 143	1 170
E4	1 069	1 095	1 122	1 149	1 175
E5	1 075	1 102	1 129	1 156	1 183
E6	1 080	1 107	1 134	1 161	1 188
E7	1 101	1 129	1 156	1 184	1 211
E8	1 119	1 147	1 175	1 203	1 231
E9	1 145	1 174	1 203	1 231	1 260
T1	1 238	1 269	1 300	1 331	1 362
T2	1 344	1 377	1 411	1 444	1 478
T3	1 446	1 482	1 518	1 554	1 591
T 4	1 509	1 547	1 584	1 622	1 660
AM1	1 125	1 153	1 181	1 209	1 237
AM2	1 238	1 269	1 300	1 331	1 362
AM3	1 353	1 387	1 420	1 454	1 488
AM4	1 446	1 482	1 518	1 554	1 591
C1a	1 543	1 582	1 620	1 659	1 697
C1b	1 620	1 661	1 701	1 742	1 782
C2a	1 744	1 788	1 831	1 875	1 919
C2b	1 865	1 911	1 958	2 005	2 051
C2c	1 991	2 040	2 090	2 140	2 190
C3a	2 112	2 165	2 218	2 271	2 324
C3b	2 258	2 315	2 371	2 428	
C3c	2 375	2 434	2 494	2 553	
C4	2 491				
C5	2 615				

**BARÉMES MINIMA au 1^{er} janvier 2001 AVEC MINIMA D'ANCIENNETÉ INTÉGRANT
UNE VARIATION DE 2,5 % TOUS LES QUATRE ANS (en francs)**

CATEGORIES	Minima au 1/1/2001 Base 35 h	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
C3b	2 366	2 425	2 484	2 543	
C3c	2 488	2 550	2 613	2 675	
C4	2 610				
C5	2 740				

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 bases retenus pour l'organisation des classifications des employés sont les suivants :

Employés :

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

Dispositions propres aux agents de maîtrise, techniciens et cadres

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

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

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

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

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

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

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

Les niveaux de base retenus sont les suivants :

- agents de maîtrise (AM1, AM2, AM3, AM4) ;
- techniciens (T1, T2, T3, T4) ;
- cadres (C1a, C1b ; C2a, C2b, C2c ; C3a, C3b, C3c ; C4, C5).

Art. 1^{er}. — 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 attribuer 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. À 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.

Art. 2. — Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation.

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

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

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

Son rôle est :

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

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

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

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

Ses conclusions, avis ou recommandations seront communiqués aux intéressés dans un délai maximal de 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.

Art. 3. — Engagement de négociation

À 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'adaptation de la convention collective, en particulier afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis les derniers avenants.

Art. 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.

Art. 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.

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

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

Art. 1^{er}.

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

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

Art. 2.³²

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

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

³² Article exclu de l'extension (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1^{er})

ACCORD NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ÉDITION DU 9 SEPTEMBRE 2005

PREAMBULE

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 (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.

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 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 ;
- 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 METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'EDITION

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 collègue.

La présidence du comité paritaire de pilotage devra revenir au collègue 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 – DUREE

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 – DUREE 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 – REMUNERATION 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 REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES DELEGUES 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.

TITRE III

LES PERIODES 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.6325-1 (Ancien 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 – DUREE ET MODALITES

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.

ARTICLE 6 – REMUNERATION DU SALARIE

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.6321-10 (ancien 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.6321-10 (ancien 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).

A 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 €³³. 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.2325-1 et D.2325-2 ancien 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 SALARIES

³³ Ce taux a été porté à 35 € sur décision de la commission paritaire nationale de l’emploi pour la branche Edition, le 23 avril 2007.

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 - CARACTERISTIQUES

Le plan de formation est structuré en fonction de trois types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (article L. 6321-1, ancien L.932-1 du Code du travail) :

1° 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).

2° 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.3121-38 (ancien 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.

3° 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.3121-38 (ancien 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.6321-8 (Ancien 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 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 l'article L. 3121-38 ancien 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 A LA FORMATION (DIF)

ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES

A 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.6323-6, L.6313-3 et L.6314-1 (anciens 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 – MODALITES 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 le 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.6323-14 et suivants (ancien L. 933-4) du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.6332-14 (ancien 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 paie, bulletin spécifique remis annuellement etc.).

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINANCIERES

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 D.2323-5 (ancien 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 COMPETENCES

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.³⁴

Tout travailleur à domicile ayant totalisé, pendant deux années consécutives, un minimum de 1200 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.

³⁴ Application sous réserve des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6 du code du travail (Arrêté d'extension du 24 octobre 2006, article 1^{er})

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 COMPETENCES

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'EXPERIENCE (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 oeuvre 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 CPNE³⁵.

ARTICLE 3 – STAGES

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.

TITRE VIII

EGALITE 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

³⁵ Application sous réserve des dispositions de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 2006, article 1)

INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES 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 2323-33 et suivants (anciens 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.2323-57 (ancien 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 PARTICULIERES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

ARTICLE 1 - SITUATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

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 COLLECTES

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 FINANCIERES

ARTICLE 1 - ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIES

A 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 accord³⁶ :

- 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 SALARIES

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 (ancien 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 ;

³⁶ Application sous réserve des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail.

- 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

DUREE, DEPÔT, SUIVI, REVISION, DENONCIATION

ARTICLE 1 – DUREE - DEPÔT

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 - REVISION

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, elles seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 4 - DENONCIATION

L'accord pourra être dénoncé, conformément à l'article L.2261-9 (Ancien 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.

A 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 NATIONAL PARITAIRE
RELATIF A LA FONGIBILITE DES RESSOURCES
DE LA FORMATION CONTINUE DU 21 MARS 2006**

Les organisations représentatives soussignées,

Considérant :

- les articles L.6332-3 (ancien L.952-2) et R.6332-49 (ancien R.952-4) du Code du Travail,
 - l'article 15 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.
- Convient 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 des 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 récapitulatif de 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.

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 D. 2231-2 (ancien L.132-10) du Code du travail.

Article 6

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

BAREMES MINIMA CONVENTIONNELS
4^{ème} AVENANT signé le 6 juin 2005³⁷

BAREME MINIMUM DES APPOINTEMENTS EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE TECHNICIENS ET CADRES AU 1er NOVEMBRE 2004

CATEGORIES	Minima au 1/11/2004	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
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				

BAREME MINIMUM DES APPOINTEMENTS EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE TECHNICIENS ET CADRES AU 1er FEVRIER 2005

CATEGORIES	Minima au 1/2/2005	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
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				

³⁷ Arrêté d'extension du 23 juillet 2007

5^{ème} AVENANT
à la Convention Collective Nationale de l'Édition du 14 janvier 2000

**BAREMES MINIMA AU 1er DECEMBRE 2006 AVEC MINIMA D'ANCIENNETE INTEGRANT
UNE VARIATION DE 2,5% TOUS LES QUATRE ANS**

MINIMA MENSUELS

CATEGORIES	Minima au 01/12/2006	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

CATEGORIES	Minima au 01/12/2006	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
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				

6^{ème} AVENANT signé le 15 JUIN 2007³⁸

Entre :

Le Syndicat national de l'édition
115 boulevard Saint-Germain – 75006 Paris

d'une part,

et :

La Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C-CFDT)
47/49, rue Simon Bolivar – 75019 Paris

Le Syndicat national livre-édition (SNLE-CFDT)
85, rue Charlot – 75003 Paris

La Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique
et audiovisuelle (CFTC)
8 boulevard Berthier – 75017 Paris

Le Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités
connexes (CFTC)
8 boulevard Berthier – 75017 Paris

La Fédération de la culture et de la communication (CFE-CGC)
63 rue du Rocher – 75008 Paris

Le Syndicat national l'édition, de la librairie et de la distribution (CFE-CGC)
63 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 cédex

L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (CGT)
263 rue de Paris – 93514 Montreuil cédex

La Fédération des employés et cadres (CGT-FO)
28 rue des Petits Hôtels – 75010 Paris

Le Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (FO)
138, rue Damrémont – 75018 Paris

Le Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes (FO)
Bureau 510 – 3 rue du Château d'Eau – 75481 Paris cédex 10

d'autre part

Les Parties aux présentes sont convenues, après négociations et concertation, d'adopter les dispositions suivantes au titre de l'année 2007 :

³⁸ Arrêté d'extension du 11 décembre 2007

I. Les salaires minima garantis prévus par la Convention Collective sont revalorisés comme suit :

A 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 nationale de l'Édition, rétroactivement au 1^{er} juin 2007. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

BAREMES MINIMA AU 1^{er} juin 2007 AVEC MINIMA D'ANCIENNETE INTEGRANT UNE VARIATION DE 2,5% TOUS LES QUATRE ANS

MINIMA MENSUELS

CATEGORIES	Minima au 1/6/2007	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	1163	1192	1222	1252	1282
E2	1165	1194	1224	1254	1284
E3	1168	1197	1227	1258	1288
E4	1171	1200	1230	1261	1291
E5	1175	1204	1235	1265	1295
E6	1179	1209	1239	1270	1300
E7	1193	1222	1253	1284	1314
E8	1212	1242	1273	1305	1335
E9	1239	1270	1302	1335	1366
T1	1334	1367	1401	1436	1471
T2	1447	1484	1521	1559	1597
T3	1558	1597	1637	1678	1719
T4	1626	1667	1708	1751	1794
AM1	1219	1249	1281	1313	1346
AM2	1340	1374	1408	1443	1478
AM3	1466	1502	1540	1578	1617
AM4	1566	1605	1645	1686	1727
C1A	1654	1696	1738	1782	1827
C1B	1738	1781	1826	1871	1917
C2A	1871	1917	1965	2014	2064
C2B	2000	2050	2101	2153	2206
C2C	2135	2188	2243	2299	2356
C3A	2264	2321	2379	2439	2499
C3B	2535	2599	2664	2730	2798
C3C	2667	2734	2802	2873	2945
C4	2703				
C5	2837				

MINIMA BASE ANNUELLE

CATEGORIES	Minima au 1/6/2007	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans	Minima après 16 ans
E1	15119	15496	15886	16276	16676
E2	15145	15522	15912	16302	16702
E3	15184	15561	15951	16354	16754
E4	15223	15600	15990	16393	16793
E5	15275	15652	16055	16445	16845
E6	15327	15717	16107	16510	16910
E7	15509	15886	16289	16692	17102
E8	15756	16146	16549	16965	17381
E9	16107	16510	16926	17355	17771
T1	17342	17771	18213	18668	19137
T2	18811	19292	19773	20267	20774
T3	20254	20761	21281	21814	22361
T4	21138	21671	22204	22763	23337
AM1	15847	16237	16653	17069	17506
AM2	17420	17862	18304	18759	19227
AM3	19058	19526	20020	20514	21019
AM4	20358	20865	21385	21918	22464
C1A	21502	22048	22594	23166	23754
C1B	22594	23153	23738	24323	24927
C2A	24323	24921	25545	26182	26834
C2B	26000	26650	27313	27989	28687
C2C	27755	28444	29159	29887	30637
C3A	29432	30173	30927	31707	32514
C3B	32955	33787	34632	35490	36371
C3C	34671	35542	36426	37349	38301
C4	35139				
C5	36881				