

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE
L'EDITION

14 janvier 2000

(LOGO DU SNE)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION

SOMMAIRE

Accident du travail	15-29
Adhésion	19
Apprentissage	17
Avantages acquis	9
Avenants	8
Barèmes de salaires minima	14-27-56-85
Bulletin de paie	14
Champ d'application de la convention collective	1
Classification et définition des emplois :	
Employés	21
Agents de maîtrise	39
Techniciens	40
Cadres	41
Collèges électoraux	10
Comités d'entreprise et C.H.S.C.T.	10
Commission paritaire nationale de conciliation	18
Commission paritaire de l'emploi dans la formation	81
Compression de personnel et réintégration	58
Conflits collectifs	17
Congés exceptionnels	16-35-66
Congés payés	16-34-65
Correcteurs à domicile	75
Délégués du personnel	10

Démission	16-31-62
Dénonciation	8
Départ à la retraite – mise à la retraite	17-32-63
Dépôt	19
Droit syndical	9-79
Durée de la convention	8
Durée du travail et rétribution spéciale pour travail supplémentaire	57
Embauchage	10
Engagement temporaire d'un agent de maîtrise, technicien ou cadre	58
Entrée en vigueur de la convention	83
Examens médicaux	12
Extension	19
Formation professionnelle	17
Frais de déplacement	57
Frais de représentation	58
Heures supplémentaires	28
Indemnité de départ en retraite	33-64
Jours fériés	14
Langues étrangères	28
Liberté d'opinion	9
Licenciement	16-31-62
Maladie – accident du travail	15-29-59
Maternité	15-30-60
Mise en place des nouvelles classifications	87
Négociations de branche	9
Objet de la convention	7
Période d'essai	10

Promotion – avancement	13
Pourcentage	57
Réintégration après guérison	60
Remplaçants provisoires	13
Retraite et prévoyance	17-67
Révision	8
Salaires	13-26-55
Service national et dispositions militaires	15
Travail des femmes et des jeunes	15
Travail en sous-sol	27
Travailleurs à domicile	75
Travailleurs français et étrangers	15
Travaux pénibles, dangereux et insalubres	15
Véhicules	28

<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 133.1 et suivants du chapitre III du titre III du livre 1^{er} du code du travail.

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

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

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

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

CHAMP D'APPLICATION

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

– activité I.N.S.E.E. 5112, nomenclature d'activité européenne 221-A, à l'exception des éditions musicales (rubrique 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 IV du code du travail et d'avoir leur liberté d'opinion.

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

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

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

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

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

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 L 236.10 du code du travail sont celles définies par les articles R 236.15 et suivants dudit code. En particulier dans les établissements de moins de trois cents salariés, la durée de chaque formation est de trois jours, et les dépenses de formation des membres du C.H.S.C.T. peuvent s'imputer sur le montant de la formation professionnelle dans la même limite que pour le congé de formation économique, sociale et syndicale.

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 ;

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.

— Visite d'embauchage

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

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

— Visite de reprise

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

— Surveillance médicale particulière

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

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

REPLAÇANTS 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.

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), 4 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

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.

Lors d'une augmentation du barème conventionnel, le salaire est affecté au minimum de l'augmentation calculée sur le barème, celle-ci ne pouvant être imputée sur d'éventuelles plus-values ou compléments quelconques qui sont maintenus en valeur absolue, s'ils ne sont eux-mêmes majorés de l'augmentation.

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

(Voir barème.)

NOTA 1 — Le salaire réel comparé au barème inclut tous les éléments de rémunération, quels que soient leur forme, leur périodicité, leur caractère individuel ou collectif, par exemple : plus-values en sommes, primes, forfaits, suppléments annuels, majorations d'ancienneté supérieures à celles de la convention, etc., à l'exclusion des majorations prévues aux articles 3, 4 et 5 de la présente annexe.

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

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.

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.

— 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.

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 122.28 et suivants du code du travail.

LICENCIEMENT – DÉMISSION

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.

— 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.

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.

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

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

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 plein* – ce dont ils devront fournir la preuve à l'employeur –, verront leur indemnité de départ en retraite majorée d'un tiers en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

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.

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.

* 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.

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.

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.

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					
– réalisations-études			X			Coef.2...A.M.
– économique			X			Coef.2...T.

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
<hr/>					
Responsabilité					
– commandement			X		
– réalisations-études				X	
– économique			X		
Autonomie					
– délégation				X	
Qualification					
– connaissances					X
– complexité				X	
– cumul des fonctions	X				
– créativité				X	
<hr/>					
TOTAL	0		8	35	43
<hr/>					

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.

ICONOGAPHE

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, photogaveur 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 photgraveurs 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

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.

Lors d'une augmentation du barème conventionnel, le salaire est affecté au minimum de l'augmentation calculée sur le barème, celle-ci ne pouvant être imputée sur d'éventuelles plus-values ou compléments quelconques qui sont maintenus en valeur absolue, s'ils ne sont eux-mêmes majorés de l'augmentation.

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

(Voir barème.)

NOTA 1 — Le salaire réel comparé au barème inclut tous les éléments de rémunération, quels que soient leur forme, leur périodicité, leur caractère individuel ou collectif, par exemple : plus-values en sommes, primes, forfaits, suppléments annuels, majorations d'ancienneté supérieures à celles de la convention, etc., à l'exclusion seulement de la majoration prévue à l'article 3 de la présente annexe.

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. 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.

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.

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.

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.

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.

— 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 122.28 et suivants du code du travail.

LICENCIEMENT – DÉMISSION

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.

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

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

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 plein* – ce dont ils devront fournir la preuve à l'employeur –, verront leur indemnité de départ en retraite majorée d'un tiers en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

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

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 et vingt-six jours ouvrables consécutifs pour ceux ayant plus d'un an de présence.

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

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

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

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

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

Pendant leur congé, les agents de maîtrise, les techniciens ou les cadres jouissent de la totalité de leurs appointements ainsi que de tous les avantages dont ils bénéficient durant les autres mois de l'année. Notamment, si la rémunération comporte un pourcentage variable, la partie versée à ce titre pour un mois de congé doit atteindre au minimum la moyenne des douze derniers mois précédents.

Les congés sont dus aux agents de maîtrise, aux techniciens et aux cadres démissionnaires ou licenciés suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif ; en cas de licenciement pour faute lourde, l'indemnité 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.

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

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

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 Caisse d'allocations complémentaires de retraites des agents de l'édition.

Les obligations des entreprises liées par la convention collective nationale de l'édition et les droits des intéressés résultant de ce régime sont définis par les statuts et le règlement de retraite de ladite caisse.

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

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

- 1°) 4,5 % sur le salaire tranche A des appointements, répartis comme suit :
 - 3 % à la charge des employeurs ;
 - 1,5 % à la charge des employés.

- 2°) 1,5 % sur le salaire tranche A des appointements, répartis comme suit :
 - 0,9 % à la charge des employeurs ;
 - 0,6 % à la charge des employés.

- 3°) 3 % sur le salaire tranche B des appointements, répartis comme suit :
 - 3 % à la charge des employeurs.

- 4°) 12 % sur le salaire tranche B des appointements, répartis comme suit :
 - 8 % à la charge des employeurs ;
 - 4 % à la charge des employés.

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

B) PRÉVOYANCE DES EMPLOYÉS

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.

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°) 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°) 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).

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.

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.

ANNEXE IV

TRAVAILLEURS À DOMICILE

PRÉAMBULE

1°) Considérant la situation des correcteurs qui effectuent des travaux à leur domicile, situation imprécise et mal définie tant à l'égard de la Sécurité sociale qu'en ce qui concerne le droit du travail, situation disparate également d'une maison d'édition à une autre, particulièrement quant au mode de rémunération qui peut prendre la forme soit d'un salaire, soit d'honoraires ;

considérant les positions du ministère du Travail et des organismes de la Sécurité sociale en faveur d'un statut de travailleur à domicile lorsque les conditions prévues par les articles 721.1 et suivants du code du travail sont remplies ;

estimant qu'il y a effectivement une solution dans le cadre de cette réglementation ;

les parties signataires ont adopté un certain nombre de dispositions concernant les conditions de travail, de rémunération et de protection sociale des correcteurs et des travailleurs à domicile.

2°) Dans une volonté commune de concertation, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre tous moyens afin de faciliter l'application de cet accord, rappellent l'article 9 des clauses générales de la convention collective, qui prévoit de ne pas engager pour des postes permanents des agents disposant d'une retraite supérieure au salaire minimum de la profession, recommandent de ne pas utiliser, particulièrement dans les circonstances actuelles, les services d'agents disposant déjà de revenus normaux, qu'ils soient salariaux ou non.

DISPOSITIONS

Art. 1^{er}. — Champ d'application

1°) Le correcteur qui effectue, à son domicile, la vérification typographique d'épreuves et assure le respect 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 721-1 et suivants du code du travail.

2°) Le travailleur à domicile autre que le correcteur est classé employé, technicien ou cadre suivant 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 et les déclarations de retraite et de prévoyance.

Art. 2. — Conditions de travail

Le correcteur à domicile ou le travailleur à domicile qui accepte des éditeurs des tâches déterminées, les exécute en toute liberté et il est maître de ses horaires.

Le correcteur à domicile ou le travailleur à domicile peut être attaché à un ou à plusieurs éditeurs. Dans le cas où il travaille pour plusieurs maisons, il est tenu de faire connaître à chacune de celles-ci, à la fin de chaque mois, le total des rémunérations qu'il a perçues. Cette obligation devra être remplie par la déclaration prévue en cas d'employeurs multiples pour le règlement des cotisations de Sécurité sociale.

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 travaux spécialisés. 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.

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 suivant le volume de travail confié dans le mois, et sous réserve des barèmes en vigueur dans l'entreprise.

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

Art. 4. — Congés payés

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

Art. 5.

Les correcteurs à domicile recevront une majoration du salaire minimum selon leur temps de travail pour une maison d'édition. Le taux de cette majoration sera celui 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 maison ou par un travail effectué, même à temps partiel, pendant onze mois consécutifs ou non.

Art. 6. — Conclusion, exécution et rupture du contrat à durée indéterminée

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

En sus du contrat d'engagement, et nonobstant les dispositions de l'article L 721-7 du code du travail, l'éditeur établira, lors de la remise de chaque travail à un correcteur à domicile ou à un travailleur à domicile, un bon de commande en deux exemplaires précisant notamment le nom et l'adresse de la maison d'édition, la qualité et la nature du travail demandé, la date de livraison et le temps d'exécution prévisibles 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 correcteur à domicile ou du travailleur à domicile. Un exemplaire de ce bon de commande est remis au correcteur à domicile ou au travailleur à domicile.

De même, au jour dit, est remis au correcteur à domicile ou au travailleur à domicile un document attestant de la remise effective de la tâche exécutée.

En cas de contrat à durée indéterminée, le contrat comporte une clause d'évaluation du niveau d'activité prévisible, sans garantie formelle de part et d'autre, qui pourra être réexaminée chaque année.

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 à domicile ou du travailleur à domicile.

Si, pendant la durée du préavis, après rupture du fait de l'éditeur, celui-ci peut à nouveau confier un travail au correcteur à domicile ou au travailleur à domicile, le contrat n'est pas définitivement rompu et une nouvelle période de collaboration peut s'engager sans qu'il y ait lieu, le cas échéant, de verser des indemnités de licenciement.

L'indemnité compensatrice afférente au préavis se calcule sur la base de la moyenne des rémunérations versées au cours des mois travaillés dans la limite des douze mois précédant la dernière cessation d'activité du correcteur à domicile ou du travailleur à domicile.

La base de l'indemnité de licenciement est la moyenne des rémunérations versées au cours des mois travaillés dans la limite des douze derniers mois précédant la dernière cessation d'activité du correcteur à domicile ou du travailleur à domicile.

Après un an d'ancienneté pour une même entreprise, les correcteurs à domicile ou 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 5).

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

B) Lorsqu'un éditeur donne du travail à un correcteur à domicile ou à un travailleur à domicile, il doit indiquer, si celui-ci en fait la demande, la quantité ou la durée probable de ce travail.

Lorsqu'un correcteur à domicile ou à un travailleur à domicile ne peut temporairement prendre les travaux qu'un éditeur lui confie de manière régulière, il doit en informer ce dernier. Dans ce cas, de même que dans le cas où un éditeur n'a provisoirement plus de travaux à donner à un correcteur à domicile ou à un travailleur à domicile, le contrat de travail peut être suspendu aussi longtemps que les parties le souhaitent.

Dès lors qu'une des parties veut interrompre cette période de suspension du contrat et dans la mesure où l'une des parties ne peut satisfaire à une demande ou à une offre de travail, le préavis de rupture est ouvert.

Art. 7. — Retraite complémentaire

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

Art. 8. — Prime de transport

La prime de transport doit être versée à raison de 1/25^e de son montant mensuel par journée comportant des déplacements pour la remise ou pour la livraison du travail achevé.

Lorsque l'éditeur assure la remise du travail et le fait prendre une fois qu'il est achevé, la prime de transport n'est pas due.

ANNEXE V

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

Ces délégués n'auront pas de statut particulier.

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

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

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

6°) Dans la mesure où ce sera possible, un local sera mis à la disposition des délégués, dans des conditions à déterminer en accord entre les délégués syndicaux et la direction, sous réserve du respect des dispositions de l'article L 412.9 du code du travail.

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

ANNEXE VI

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE
L'EMPLOI DANS LA FORMATION**

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

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

CATEGORIES	Minima au 1/1/2000 Base 35 h	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 ans
E1	1 053	1 080	1 106	1 132
E2	1 058	1 085	1 111	1 138
E3	1 063	1 090	1 117	1 143
E4	1 069	1 095	1 122	1 149
E5	1 075	1 102	1 129	1 156
E6	1 080	1 107	1 134	1 161
E7	1 101	1 129	1 156	1 184
E8	1 119	1 147	1 175	1 203
E9	1 145	1 174	1 203	1 231
T1	1 238	1 269	1 300	1 331
T2	1 344	1 377	1 411	1 444
T3	1 446	1 482	1 518	1 554
T 4	1 509	1 547	1 584	1 622
AM1	1 125	1 153	1 181	1 209
AM2	1 238	1 269	1 300	1 331
AM3	1 353	1 387	1 420	1 454
AM4	1 446	1 482	1 518	1 554
C1a	1 543	1 582	1 620	1 659
C1b	1 620	1 661	1 701	1 742
C2a	1 744	1 788	1 831	1 875
C2b	1 865	1 911	1 958	2 005
C2c	1 991	2 040	2 090	2 140
C3a	2 112	2 165	2 218	2 271
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**

CATEGORIES	Minima au 1/1/2001 Base 35 h	Minima après 4 ans	Minima après 8 ans	Minima après 12 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 : maquetiste, directeur de fabrication, directeur commercial, etc.

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

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

Les entreprises devront informer individuellement chaque salarié de son nouveau classement hiérarchique avant l'expiration du délai retenu. 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 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.

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. »

CONVENTION DE COLLABORATION

ENTRE

L'Agence Nationale pour l'Emploi, établissement public national doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placée sous l'autorité du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, régie par les articles L 311.3.1. à R 311.4.22. du code du travail, dont le siège social est à Noisy-le-Grand 93198, immeuble « Le Galilée », 4, rue Galilée, représentée au présent contrat par le délégué régional chargé du département de Paris, M. Richard Gaillard, ci-après désigné « l'A.N.P.E. »,

D'une part,

ET

Le Syndicat national de l'édition – 35, rue Grégoire-de-Tours – 75006 PARIS –, représenté par son Président, M. Serge EYROLLES,

D'autre part,

Vu l'avis émis par la commission paritaire emploi-formation de l'édition lors de sa réunion du 30 mars 1992,

Vu l'avis du comité régional de l'A.N.P.E./PARIS-ÎLE-DE-FRANCE, lors de sa réunion du

Considérant les besoins en personnel qualifié des entreprises de l'édition et de la librairie ;

Il a été convenu ce qui suit :

Art. 1. — Objet

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

- améliorer la convergence des offres d'emploi du secteur professionnel, leur diffusion et leur traitement ;

- procéder au montage en commun d'actions de formation ou de perfectionnement en faveur des demandeurs d'emploi issus de ce secteur ou désirant y travailler, et des cofinancements seront étudiés avec l'A.S.F.O. du secteur ;

- apporter leur aide aux entreprises qui sont dans l'obligation de réduire leurs effectifs (convention de conversion, pré-bilans dans le cadre du nouvel accord (A.N.P.E./U.N.E.D.I.C.)).

Art. 2. — Engagement de l'A.N.P.E.

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

Art. 3. — Objet

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

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

Art. 4. — Durée de la convention

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

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

Fait à Paris, le 13 avril 1992

**Pour le S.N.E.
Serge Eyrolles, Président**

**Pour l'A.N.P.E.
Richard Gaillard,
Délégué régional Paris**