

Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les rapports entre employeurs et employés de l'édition de musique ont été réglés le 19 février 1946 par un contrat collectif de travail que les parties signataires de la présente convention collective sont convenues d'abroger pour le remplacer par le texte qui suit afin de tenir compte aussi bien de l'évolution de la vie sociale au cours des trente-six dernières années que de la signature de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique, intervenue le 14 juin 1979.

Les négociations paritaires aboutissant à la signature de la présente convention font l'objet de procès-verbaux approuvés par les organisations signataires et conservés dans leurs archives ; en cas de différend sur l'interprétation de la convention, les parties se référeront en premier lieu à ces procès-verbaux.

Objet de la convention et champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre employeurs et employés des maisons d'édition de musique graphique établies sur le territoire de la France métropolitaine.

Durée, révision

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Toute demande de révision devra être notifiée par la partie intéressée aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception, en joignant à la lettre de notification un texte de remplacement.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions.

Avenants

Article 3

En vigueur étendu

Tout avenant à la présente convention acquerra la même valeur et le même champ d'application que celle-ci.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut avoir pour effet d'apporter des restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis par un employé ou par le personnel d'une entreprise.

Engagement, période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à un mois de date à date. Elle peut être renouvelée pour une deuxième période d'un mois au moyen d'une lettre adressée par l'employeur ou par l'employé à l'autre partie avant la fin de la première période d'essai. Durant la période d'essai, les deux parties peuvent à tout moment mettre fin à l'essai avec effet immédiat.

Les absences pour maladie, accidents du travail ou congés prolongent d'autant la période d'essai. Même au cours d'une absence ainsi motivée, l'une et l'autre partie restent libres de mettre fin à l'essai.

Tout engagement est obligatoirement confirmé par écrit sous forme de lettre ou contrat personnel. Etablie dans le cadre de la convention collective, la lettre ou le contrat personnel précisera :

la fonction de l'intéressé, le coefficient hiérarchique, les appointements et, éventuellement, d'autres conditions de travail particulières.

La fonction et le coefficient hiérarchiques devront figurer sur la feuille de paie.

Il sera remis à chaque employé, en même temps que la lettre ou le contrat, le texte de la présente convention collective.

Un exemplaire de la convention collective sera en outre remis à chaque représentant du personnel.

Travail à temps partiel, contrats de travail à durée déterminée

Article 6

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée sont soumis à la législation et à la réglementation en vigueur.

Secret professionnel

Article 7

En vigueur étendu

L'employé est tenu au secret professionnel.

Il a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements relatifs à l'activité professionnelle de l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qui sont de nature à porter préjudice à celle-ci.

Salaires

Article 8

En vigueur étendu

La classification et la définition des emplois et le barème des appointements minima s'y rapportant sont déterminés en annexe I à la présente convention.

L'employeur est libre de verser des primes ou d'autres gratifications en dehors de celles prévues par la loi ou une convention collective.

Article 8

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 3 du 1 mars 1985

La classification et la définition des emplois et le barème des appointements minima s'y rapportant sont déterminés en annexe I à la présente convention.

L'employeur est libre de verser des primes ou d'autres gratifications en dehors de celles prévues par la loi ou une convention collective.

Après un an de présence dans l'entreprise, les employés ont droit à une rémunération supplémentaire dite treizième mois, payable en une ou deux fois, basée sur un douzième ou un sixième du salaire et des compléments de rémunération perçus par l'employé pendant la période de référence de douze ou de six mois, à l'exception de toute gratification exceptionnelle et du treizième mois et à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail.

Travaux pénibles

Article 9

En vigueur étendu

Les appointements déterminés en annexe I à la présente convention collective sont majorés de 7 p. 100 pour les employés travaillant en sous-sol pendant les deux tiers au moins de leur temps de travail.

Prime d'ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 5 du 31 janvier 1986 étendu par arrêté du 31 juillet 1986 JORF 9 août 1986

Les employés relevant de la présente convention et de son tableau de classification reçoivent, selon leur ancienneté dans l'entreprise, une majoration égale à 3 p. 100 après trois années de présence, augmentée de 1 p. 100 par année de présence supplémentaire avec un maximum de 18 p. 100.

Cette majoration est calculée sur le salaire minimum correspondant à la classification de l'intéressé.

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise ou une filiale de celle-ci ayant une activité similaire.

Sont toutefois considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les temps de mobilisation ;
- les congés annuels, les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou les congés rémunérés résultant d'un accord entre l'employeur et le salarié ;
- les congés de formation professionnelle continue, en application des dispositions légales ;
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif comptant pour le calcul de l'ancienneté.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à une première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans les conditions d'emploi équivalentes lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service national obligatoire ;

- les périodes militaires.

Travail des femmes et des jeunes

Article 11

En vigueur étendu

La présente convention s'applique indistinctement aux employés de l'un et l'autre sexes, sans considération d'âge. Les femmes remplissant les conditions requises pourront, au même titre que les hommes, accéder à tous les emplois, sans discrimination dans les classifications ou les rémunérations, le tout sous réserve de l'application en leur faveur des dispositions légales ou réglementaires.

Travail des handicapés

Article 12

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées et des mutilés de guerre.

Il ne sera pas fait d'abattement de salaire pour ces catégories de personnel.

Egalité de traitement en faveur des étrangers

Article 12-1

En vigueur étendu

L'emploi des étrangers se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'égalité de traitement par rapport à la main-d'oeuvre d'origine française ; les employeurs s'efforceront, dans la mesure compatible avec l'organisation du travail, de faciliter aux intéressés le respect de leurs coutumes et traditions fondamentales ; ces dispositions pourront faire l'objet d'accords particuliers entre les représentants du personnel et les employeurs concernés.

Remplacement, mutation, promotion

Article 13

En vigueur étendu

Le remplacement temporaire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Le remplacement temporaire effectué dans un poste de classification inférieure n'entraîne ni changement de classification, ni réduction d'appointements. Un remplacement temporaire ne peut excéder six mois continus ou discontinus dans le courant de l'année.

Lorsque le remplacement dans un poste de classification supérieure est d'une durée égale ou supérieure à un mois dans l'année, l'employé reçoit pour la durée totale du remplacement, et indépendamment de son salaire réel, un complément de salaire équivalent à la différence entre les deux salaires tels que prévus par la présente convention. Toute mutation entraînant un changement dans la classification ou dans les fonctions de l'employé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite de l'employeur. Si ce changement comporte une modification essentielle du contrat de travail, l'intéressé disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse. En cas d'acceptation d'un emploi à salaire inférieur, il aura droit à une indemnité calculée, en temps, comme l'indemnité de licenciement, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, tels que prévus par la présente convention. En cas de refus, son cas sera assimilé au licenciement par l'employeur et réglé comme tel.

Toute promotion fait l'objet d'un avenant à la lettre d'engagement ou au contrat de travail.

Congés payés annuels

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 13 du 26 novembre 1992 étendu par arrêté du 22 juin 1993 JORF 1er juillet 1993

Les employés ont droit annuellement à un congé payé de deux jours et demi ouvrables par mois entier de présence au cours de la première année de leur présence dans l'entreprise, soit :

- après un mois de présence : 2,5 jours ouvrables ;
- après deux mois de présence : 5 jours ouvrables ;
- après trois mois de présence : 7,5 jours ouvrables ;
- après quatre mois de présence : 10 jours ouvrables ;
- après cinq mois de présence : 12,5 jours ouvrables ;
- après six mois de présence : 15 jours ouvrables ;
- après sept mois de présence : 17,5 jours ouvrables ;
- après huit mois de présence : 20 jours ouvrables ;
- après neuf mois de présence : 22,5 jours ouvrables ;
- après dix mois de présence : 25 jours ouvrables ;
- après onze mois de présence : 27,5 jours ouvrables ;
- après douze mois de présence : 30 jours ouvrables.

Après un an de présence dans l'entreprise, les employés ont droit à 32 jours de congés payés par an.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à l'alinéa précédent n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sauf accord particulier, le congé principal, qui ne peut être supérieur à vingt-six jours ouvrables, est pris en une seule fois et le départ en congé doit avoir lieu durant la période du 1er mai au 30 septembre.

Le congé restant ne pourra en aucun cas être accolé au congé principal et sera pris de préférence pendant la période de moindre activité.

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

Sont seuls considérés comme jours non ouvrables les dimanches et jours fériés légaux. Si toutefois le samedi n'est pas travaillé et l'employé part en congé en fin de semaine, le lundi suivant sera compté comme premier jour de congé.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les congés exceptionnels pour événement de famille (art. 15), les absences pour accident du travail ou maternité survenus avant et/ou pendant le congé ne seront pas déduits du congé annuel.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L223-4 du code du travail.

Congés exceptionnels pour événement de famille

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 6 du 1 juin 1987 étendu par arrêté du 26 avril 1988 JORF 6 mai 1988

En dehors des congés annuels prévus par la présente convention et d'éventuels congés accordés en vertu de dispositions légales les événements de famille suivants donnent droit à un congé payé exceptionnel :

- mariage de l'employé : cinq jours ouvrés ;

- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : quatre jours ;

- cérémonies civiles ou religieuses intéressant un frère, une soeur, un ascendant ou descendant direct, décès des parents du conjoint : un jour.

Il pourra être tenu compte des délais de route.

Ces congés sont pris au moment même où ils sont justifiés par l'événement de famille. Si le décès d'un parent ouvrant droit à un congé exceptionnel survient pendant que l'employé se trouve déjà en congé normal, l'employé conserve le droit au solde de son congé normal qu'il devra prendre dans le mois suivant la date de reprise du travail.

Maladie et accident du travail

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 6 du 1 juin 1987 étendu par arrêté du 26 avril 1988 JORF 6 mai 1988

Les absences justifiées par accident du travail ou maladie dûment constatés par certificat médical n'entraînent pas la rupture mais seulement la suspension du contrat de travail. Le certificat médical doit être adressé à l'employeur dès qu'il a été délivré et celui-ci peut exiger une contre-visite médicale.

L'obligation, pour la bonne marche de l'entreprise, de pourvoir au remplacement de l'employé ne peut entraîner la rupture du contrat de travail qu'après une absence continue de six mois ou après plusieurs absences totalisant six mois au cours d'une période de douze mois. La rupture pour maladie prolongée équivaut alors à un cas de force majeure, mais elle donne néanmoins lieu au paiement de la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement (1). L'obligation de remplacement est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'observation de la procédure légale (2).

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois d'absence, sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance obligatoire (3).

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne sont soumises à aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'accident du travail.

Si plusieurs absences pour maladie surviennent au cours d'une même année civile, la durée du paiement ne peut excéder la période prévue ci-dessus.

Au retour de l'absence occasionnée par maladie ou accident du travail et sauf rupture du contrat de travail dans les conditions précisées ci-dessus, l'employé reconnu médicalement apte à reprendre son travail est réintégré dans son emploi et dans tous ses droits. Les périodes d'absence ainsi justifiées comptent dans le calcul de l'ancienneté.

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-6 et suivants du code du travail. (2) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-9 et R122-1 du code du travail, et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé). (3) Etendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Départ en retraite

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 15 du 9 décembre 1994 BO conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

Le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes, lorsque l'employé a atteint l'âge qui, en vertu des dispositions légales, lui permet de faire valoir ses droits à la retraite (1).

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail en vertu de la disposition qui précède (2), elle doit en prévenir l'autre à moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, en observant le délai-congé prévu à l'article 18 de la présente convention et les règles légales.

L'employé prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, dans les conditions prévues au présent article, reçoit une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

- un mois de salaire après cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- deux mois et demi de salaire après dix ans de présence dans l'entreprise ;
- trois mois et demi de salaire après quinze ans de présence dans l'entreprise ;
- cinq mois de salaire après vingt ans de présence dans l'entreprise ;
- cinq mois et demi de salaire après vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- six mois et demi de salaire après trente ans de présence dans l'entreprise ;
- sept mois de salaire après trente-cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- huit mois de salaire après quarante ans de présence dans l'entreprise ;
- dix mois de salaire après quarante-cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- douze mois de salaire après cinquante ans de présence dans l'entreprise.

La base de calcul de l'allocation de fin de carrière est celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Délai-congé

Article 18

En vigueur étendu

Le délai-congé réciproque est d'un mois pour les employés ayant jusqu'à deux années d'ancienneté, et de deux mois pour les autres employés.

La partie qui prend l'initiative du congé doit le signifier par lettre recommandée avec avis de réception, dans le cadre des dispositions légales. La date de la présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé (1).

Sauf dispense de l'employeur, l'employé est tenu de rester présent au travail pendant toute la durée du délai-congé. Pendant le délai-congé, et jusqu'au moment où il aura trouvé un nouvel emploi, l'employé est autorisé à s'absenter deux heures chaque jour (demi-journées exceptées), sans perte de salaire, afin de rechercher du travail. Les absences sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

Dès qu'il aura trouvé un emploi, l'employé sera tenu d'en informer l'employeur et n'aura plus droit aux deux heures journalières d'absence.

En cas d'inobservation du délai-congé par l'une des parties, l'autre partie sera en droit de demander un indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai-congé restant à courir.

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-14 et suivants du code du travail.

Indemnité de licenciement

Article 19

En vigueur étendu

En plus du délai-congé et du paiement des congés annuels, il est alloué aux employés licenciés une indemnité de licenciement fixée comme suit :

- après deux années d'ancienneté dans l'entreprise : un mois de salaire ;
- de la troisième à la quatorzième année d'ancienneté dans l'entreprise : un tiers de mois de salaire par année complète d'ancienneté ;
- à partir de la quinzième année d'ancienneté dans l'entreprise :
un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté.

L'indemnité ne peut dépasser au total quinze mois de salaire.

L'indemnité de licenciement sera basée sur la moyenne de la rémunération totale perçue par l'employé soit au cours des douze mois, soit au cours des trois mois précédant le début du délai-congé, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle, ramenées à leur quote-part, entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde du salarié, reconnue par le salarié ou jugée.

Commission paritaire permanente de négociation et de conciliation

Article 20

En vigueur étendu

Fonctionnement, composition et réunions

La CPPNI peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « annexe spécifique » ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

La convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique a vocation, à terme, à être constituée d'un tronc commun et d'annexes spécifiques, elles-mêmes renvoyant possiblement à des sous-annexes.

Lorsque la CPPNI se réunira en formation « annexe spécifique », l'ordre du jour des discussions sera consacré à des thèmes ou des catégories de salariés se rapportant aux annexes spécifiques des conventions collectives dont les champs sont fusionnés, citées dans le préambule du présent accord. Il en sera de même des sujets qui auront été, par accord entre les partenaires sociaux sur le nouveau champ, affectés à une annexe spécifique.

Composition :

La CPPNI, quelle que soit sa formation (formation plénière, annexe spécifique, interprétation et conciliation), est composée de deux collèges (1) :

- pour le collège « salariés », d'un nombre maximum de représentants par confédération ou unions syndicales représentatives dans le champ conventionnel fusionné et fixé à un maximum de quatre membres (1) ;
- pour le collège « employeurs », d'un nombre de représentants issus des syndicats patronaux représentatifs dans le nouveau champ conventionnel fusionné égal au nombre de représentants du collège « salariés » (1).

Lorsqu'elle se réunit en formation « annexe spécifique », la CPPNI se compose, pour chaque collège, de représentants issus des organisations statutairement habilitées à connaître des discussions inscrites à l'ordre du jour. (2)

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale.

Les parties conviennent de pouvoir inviter une personne en fonction des thèmes de discussion et de sa qualité ou de ses compétences.

Réunions :

La CPPNI se réunira en formation plénière au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, III du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

La CPPNI en sa formation « annexe spécifique » se réunira dès lors qu'elle le jugera nécessaire et autant de fois qu'il le faudra.

Les missions et fonctionnement de la CPPNI en sa formation « interprétation et conciliation » sont définis ci-dessous.

Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail :

1. Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de conventions, d'accords, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

2. Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche dans son nouveau champ conventionnel, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

La commission peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ces missions.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de repos quotidien, en matière de jours fériés, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (3)

Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris), soit à l'adresse : cppni.editions@sne.fr.

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 (code du travail, art. L. 2232-9, II, 3°). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

3. Missions d'interprétation et missions de conciliation

Mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI peut rendre un avis à la demande :

- d'une juridiction dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;

- d'un employeur ;
- d'un salarié.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

Le secrétariat de la commission est établi à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris).

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : cppni.editions@sne.fr. La demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

La commission peut (4) :

– émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés par mandat écrit. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix. Au total, les organisations syndicales disposeront de 6 voix maximum. Il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. (4)

– constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue par la convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales de la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

En cas d'interprétation portant sur une disposition relevant d'une annexe spécifique, seules les organisations patronales et syndicales représentatives ayant négocié les dispositions visées sont habilitées à siéger au sein de la commission d'interprétation et à y voter. (4)

À défaut d'avoir pu rendre un avis ou en cas d'égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission en sa formation interprétation.

Mission de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la CPPNI réunie en sa formation « conciliation » doit :

1. Examiner les différends d'ordre individuel en lien avec l'application d'une clause de la convention collective qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
2. Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui pourront lui être soumis.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

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

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans le mois suivant la réunion.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

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

Le recours à la CPPNI est signifié à chacune des confédérations ou unions syndicales représentatives et à chaque organisation patronale représentative par mail avec accusé de lecture. La CPPNI est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu aboutir, la CPPNI se réunit en vue d'examiner la possibilité de soumettre le différend à l'arbitrage, dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le recours à l'arbitrage et le choix de l'arbitre ne pourront être décidés qu'à l'unanimité des membres composant la commission.

4. Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Sont ainsi concernés, les conventions et accords d'entreprise, relatifs à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps ;
- au repos quotidien.

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

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

2° Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de la branche :

- leurs heures d'absence, à ce titre n'entraînent aucune diminution de leur salaire ou de leurs droits à congés payés, et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats qu'ils détiennent dans leur entreprise ;
- leurs frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels leur sont remboursés, sur justificatifs selon le barème applicable dans l'entreprise qui les emploie, ou à défaut de barème, selon les montants forfaitaires en vigueur admis en exonération de charges sociales et fiscales.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative.

3° Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires nationales ne sont pas salariés d'entreprises, le remboursement de leurs frais peut faire l'objet d'un accord particulier.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-34 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(4) Les alinéas 13, 14 et 16 du paragraphe « mission d'interprétation » sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Dépôt légal

Article 21

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention collective, ainsi que tous avenants ultérieurs, sera déposé à la direction départementale du travail de Paris, conformément aux dispositions du code du travail. La convention entrera en vigueur dès que le dépôt légal aura été effectué.