CPPNI DE L'EDITION DE LIVRES, DE L'EDITION PHONOGRAPHIQUE ET DE L'EDITION DE MUSIQUE

Accord de remplacement
A compter du 20 avril 2024

Préambule

Les partenaires sociaux de l'édition de livres, de phonogrammes et de musique,

Vu l'arrêté du 19 avril 2019 portant fusion des champs conventionnels,

Vu l'article L.2261-33 du code du Travail fixant un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion pour remplacer les stipulations applicables avant ladite fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes,

Vu la Décision du Conseil Constitutionnel n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, en particulier son paragraphe 20 selon lequel (…) [*les dispositions de l'article L.2261-33*] *ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption, notamment dans l'accord de remplacement, de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes,*

Considérant les conséquences de la crise pandémique ainsi que des injonctions légales applicables au secteur de l'édition phonographique sur l'agenda social au cours des cinq dernières années - en particulier des négociations obligatoires en vertu de la transposition de la directive Droit d'auteur (DAMUN) sur la garantie de rémunération minimale du streaming, sur le droit de résiliation des artistes-interprètes, et sur la transparence des revenus générés par l'exploitation des phonogrammes,

Décident du présent accord de remplacement qui acte :

- de l'application des stipulations conventionnelles de la convention collective nationale de l'édition (CCN E / IDCC 2121) aux entreprises et salariés appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCN EP/ IDCC 2770) ou les conventions collectives nationales de l'édition musicale (CCN EM / IDCC 1016 et 1194) avant la date du 20 avril 2024 (article 1er) ;

- de l'application aux sous-champs de l'édition phonographique ou de l'édition musicale, pour une durée de 4 ans à compter du 20 avril 2024, de certaines stipulations issues desdites conventions (IDCC 2770, 1016, 1194), stipulations qui sont actuellement en cours de négociation dans la grande branche des éditions – prévoyance, classifications et minima rattachés – ou dans la perspective de leur inscription prochaine à l'ordre du jour de l'agenda social – paritarisme, congés, suspension du contrat de travail, rupture du contrat de travail – (articles 2 et 3) ;

- de l'application, à titre pérenne, dans une annexe dédiée, des stipulations spécifiques issues de la CCN-EP régissant les situations d'emploi des techniciens du spectacle et des artistes-interprètes (article 4), conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel mentionnée *supra* ;

Les partenaires sociaux décident que les différences de traitement entre salariés, telles qu'elles résultent des articles 2 et 3 du présent accord, sont justifiées par des critères objectifs. S'agissant du secteur de l'édition phonographique, le présent accord permet la prise en compte de la situation particulière des salariés et des entreprises concernées afin d'éviter un triple bouleversement :

- social : 50 % des salariés de l'édition phonographique sont des employés et agents de maîtrise, qui perdront des garanties conventionnelles en cas d'application du régime non cadre de la CCN de l'édition ;

AL JM RL GC PL YH GC LC pg JLB

- économique : inversement, certaines garanties applicables aux cadres dans la CCN de l'édition, conjuguée à l'application des accords nationaux interprofessionnels en vertu de l'adhésion du Snep au Medef, risquent de placer les éditeurs phonographiques dans une situation inéquitable ;

- administratif : à titre d'exemple, on ne peut demander aux entreprises d'appliquer les classifications de la CCN de l'édition au 20 avril, puis d'appliquer, quelques mois plus tard les classifications renégociées, le cas échéant, à l'issue des discussions en cours au sein de la grande branche.

S'agissant du secteur de l'édition musicale, le présent accord permet la prise en compte de la situation particulière des salariés et des entreprises concernées afin d'éviter un double bouleversement :

- social : une part des salariés de l'édition musicale perdront des garanties conventionnelles en cas d'application de certaines stipulations de la CCN de l'édition ; employés et employeurs perdraient la possibilité de conclure des contrats prévoyant une durée de temps de travail en forfait jours, de nombreuses structures n'étant pas dimensionnées pour négocier des accords d'entreprise rapidement ;

- administratif : tout comme pour l'édition phonographique, on ne peut demander aux entreprises d'appliquer les classifications de la CCN de l'édition au 20 avril, puis d'appliquer, quelques mois plus tard les classifications renégociées, le cas échéant, à l'issue des discussions en cours au sein de la grande branche.

Article 1 : Corpus conventionnel commun

Les entreprises et les salariés de l'édition de livres, de phonogrammes et de musique, appliquent les stipulations conventionnelles de la CCN de l'édition à compter du 20 avril 2024, date d'échéance du délai de cinq ans courant depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté de fusion des champs conventionnels 2121, 2770, 1014 et 1194, sous réserve des stipulations inscrites aux articles 2 et 3 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs travaux de révision de la CCN de l'édition au-delà du 20 avril 2024.

A l'échéance prévue au deuxième alinéa de l'article 6, les stipulations prévues aux articles 2 et 3 qui n'auraient pas fait l'objet d'accords dédiés seront remplacées par les stipulations correspondantes de la CCN de l'édition, lorsqu'elles existent.

Article 2 - Stipulations applicables au secteur de l'édition phonographique

Article 2.1 : Champ d'application

Le champ d'application du présent article concerne les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCN EP) avant la date du 20 avril 2024. C'est-à-dire celles dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « enregistrement sonore et édition musicale ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L.213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.

Le champ d'application géographique est constitué de la France métropolitaine, des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques.

Article 2.2 : Financement du paritarisme

Le protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012, tel que modifié par avenant du 12 décembre 2019, ou tout avenant futur visant à adapter les modalités de répartition des sommes collectées à la représentativité des organisations concernées, sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2.1, pour la durée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6. C'est également le cas de la Convention conclue entre AGEPRO (Audiens) et l'Association paritaire de l'Edition phonographique (APEP) du 15 décembre 2019.

Article 2.3 : Stipulations relatives aux salariés permanents

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2.1 appliquent les stipulations suivantes dans leurs relations contractuelles avec l'ensemble de leurs salariés, y compris leurs salariés embauchés à compter du 20 avril 2024, pour une durée déterminée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6.

Il s'agit :

- Des stipulations concernant **l'ancienneté** et **la prime d'ancienneté** (anciennement Annexe 1 « salariés permanents » - titre I « Engagement» – article 5 « ancienneté dans l'entreprise », article 8 « Prime d'ancienneté » et 2 de la sous annexe 1 à l'annexe 1 relatif au barème de la prime d'ancienneté, modifié par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires, transcrites dans l'article 2.3.1 ci-dessous).

- Des stipulations concernant les **congés particuliers** dès lors qu'ils sont plus favorables que les dispositions légales (anciennement Annexe 1 « salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » – article 12 « Congés particuliers » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).

- Des stipulations concernant la **maladie et l'accident du travail** (anciennement Annexe 1 « salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » – article 13 « Maladie et accident du travail » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).

- D'une partie des stipulations concernant la **maternité** – relatives à **l'allègement de l'horaire normal de travail** (anciennement Annexe 1 « salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » – article 14 « Maternité » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).

- Des stipulations concernant **le congé pour soigner un enfant malade** (anciennement Annexe 1 « salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » – article 16.2 « Congé pour soigner un enfant malade » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous).

- Des stipulations concernant **le préavis et les indemnités de licenciement** (anciennement Annexe 1« salariés permanents » - titre III « Rupture du contrat de travail » – article 18 « Indemnité de licenciement » transcrites dans l'article 2.3.3 ci-dessous).

- Des stipulations concernant la Retraite (anciennement Annexe 1« salariés permanents » - titre III « Rupture du contrat de travail » – article 19 « départ volontaire à la retraite » et article 20 « Mise à la retraite » transcrites dans l'article 2.3.3 ci-dessous).

- Des stipulations relatives **aux salaires minima** (anciennement au 1 de la sous-annexe 1 à l'annexe 1, modifiées par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires) **et**

AL JM RL GC PG YH P.L GC LC JLB

classifications des salariés permanents (anciennement sous-annexe 2 à l'annexe 1) mentionnées à l'article 2.3.4 ci-dessous.

- Des stipulations relatives **au régime de prévoyance des salariés permanents** (anciennement sous-annexe 3 de l'annexe 1,) mentionnées à l'article 2.3.5 ci-dessous.

Article 2.3.1 : Ancienneté et Prime d'ancienneté

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 15 et 14.3 des clauses générales et de l'article 3 des Annexes I et II de la CCN de l'édition.

a) Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des stipulations conventionnelles, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat. Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

b) Prime d'ancienneté

Les salariés permanents des niveaux I à V inclus perçoivent une prime d'ancienneté mensuelle calculée sur la base du barème ci-après[1], relative aux salaires *minima* mentionnés à l'article 2.3.4, et correspondant à leur qualification. Cette prime doit être distinguée parmi les éléments constitutifs du salaire réel et s'ajouter à ceux-ci.

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1076,19€
II	1182,76€
III	1294,35€
IV	1414,75€
V	1668,72€

Le mode de calcul du montant mensuel brut de la prime d'ancienneté est le suivant : base du barème multiplié par le taux de l'ancienneté.

Le taux applicable est de :

- 3 % à partir de trois années d'ancienneté ;
- à partir de la quatrième année d'ancienneté, ce taux sera majoré de 1 % par année supplémentaire, plafonné à 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Les taux de majoration éventuellement appliqués aux salaires minima dans le cadre de la négociation annuelle de branche s'appliqueront à l'identique à la prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté acquis par les salariés en place à la date de signature de la Convention collective, sera garanti en valeur absolue, à durée de travail équivalente.

YH P.L GC LC

[1] *Modifié par l'accord NAO du 19 décembre 2022 - étendu le 3 avril 2023*

AL JM RL GC PG JLB

Article 2.3.2 : Congés et suspension du contrat de travail

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 17 et 18 des clauses générales, des articles 8, 13 et 14 de l'annexe I, du 2e alinéa de l'article 9 de l'annexe I, des articles 10, 16 et 17 de l'annexe II et du 2e alinéa de l'article 12 de l'annexe II de la CCN de l'édition.

a) Congés exceptionnels

Les salariés permanents auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour évènements de famille prévus ci-dessous (évalués en jours ouvrables) :
- mariage ou PACS du salarié : 1 semaine ;
- mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 5 jours ;
- décès du grand-parent ou du petit-enfant : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour.

Les congés pour évènements familiaux autres ceux prévus au présent article (notamment, naissance ou adoption d'un enfant, décès d'un enfant, décès du père ou de la mère, décès du frère ou de la sœur, décès d'un beau-parent, annonce de la survenue, chez un enfant, d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer, sont accordés conformément aux dispositions légales (L.3142-1 à L.3142-5).

Ces congés doivent être augmentés du temps de voyage éventuellement nécessaire à l'intéressé pour participer à l'événement de famille considéré lorsque celui-ci excède un temps de voyage aller-retour de huit cent kilomètres ou plus ; la durée de l'absence du salarié pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Le salarié doit fournir la justification de l'événement invoqué portant notamment mention du lieu de l'événement considéré.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités. Toutefois, lorsque le décès survient au cours d'une période de congés payés, la durée du congé exceptionnel correspondant à chaque cas s'ajoute à la durée du congé.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

b) Congé supplémentaire d'ancienneté

A la durée des congés payés, s'ajoute un congé d'ancienneté égal à un jour après cinq ans d'ancienneté, deux jours après dix ans d'ancienneté et quatre jours au-delà de quinze ans d'ancienneté.
L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

c) Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.
Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux jours fériés, demeurent applicables.
Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1er mai bénéficient d'une majoration compensatrice de 50 % s'ajoutant aux autres majorations légales ou conventionnelles éventuelles, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Le travail du 1er mai entraîne une majoration compensatrice de 100 %.

AL JM RL GC JLB pg YH P.L GC LC

d) Maladie et accident du travail

Indemnisation des absences pour maladie ou accident du travail

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures ouvrables suivant la délivrance de l'arrêt de travail, le cachet de la poste faisant foi, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'espace économique européen. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de ces dispositions est réduite à trois mois.

Montant et durée de l'indemnisation

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de la première à la quatrième année incluse : deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif ;
- de la cinquième à la dixième année incluse : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;
- de la onzième à la quinzième année incluse : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;
- au-delà de la quinzième année : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif.

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de deux mois à plein tarif et de deux mois à demi-tarif. En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.
Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux, les régimes privés financés exclusivement par les salariés n'entrant pas dans ce champ.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie. Les employeurs qui choisiront de ne pas pratiquer la subrogation offriront la possibilité aux salariés qui en font expressément la demande de bénéficier d'une avance sur les indemnités journalières de sécurité sociale dans le cas où le versement de ces indemnités journalières ne serait pas intervenu au moment du prélèvement de la retenue correspondante en paye.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Modalités de prise en compte de l'ancienneté

Ces périodes indemnisées d'absence pour maladie ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

AL JM RL GC PG YH P.L GC LC JLB

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Reprise temporaire par le salarié du travail à temps partiel au cours de la période d'indemnisation a plein tarif

Lorsque, au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur, la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le salarié, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante.

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'établissement ou partie d'établissement.

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent, la notification du licenciement dans le cadre de la procédure visée aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail, L.1233-11 à 13 et L.1233-38 sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par l'article L.1226-7 du Code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 1226-14 du Code du travail dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application des articles L. 1226-10 à 12 et R.1226-9 du Code du travail.

L'employeur qui aura engagé une procédure de rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues au b) de l'article 2.3.3 du présent accord (indemnités de licenciement), le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans des conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement.

AL JM RL GC PG P.L GC LC JLB Y.H

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

e) Maternité : diminution de l'horaire normal de travail.

Les salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail de trente minutes par jour à compter du début du troisième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité, sans que cet allègement d'horaire ne donne lieu à diminution de la rémunération. Les modalités de cet allègement d'horaire sont déterminées en commun avec le chef d'entreprise.

L'employeur déterminera les modalités d'application des dispositions visées à l'alinéa précédent du présent article pour les salariées au forfait jours en application de l'article L. 3121-45 du code du travail afin de prendre en compte les conditions spécifiques liées à la nature de leurs fonctions et d'aménager leur charge de travail en conséquence.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

f) Congés pour soigner un enfant malade

Enfant de moins de 12 ans

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade de moins de douze ans. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront selon leur choix :

- soit la moitié de leur rémunération pendant au maximum quatre jours ouvrés par année civile ;
- soit leur rémunération en totalité pendant deux jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du parent.

Article 2.3.3 : Rupture du contrat de travail

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 25 et 26 des clauses générales, des articles 10, 11 et 12 de l'annexe I et des articles 13, 14 et 15 de l'annexe II de la CCN de l'édition.

a) Préavis

Durée du préavis

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :
- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à deux mois après deux ans de présence continue.

AL JM RL GC Y.H PL JLB GC LC pg

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après avoir avisé son employeur cinq jours ouvrés auparavant pour les employés et dix jours ouvrés auparavant pour les agents de maîtrise et les cadres, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Temps pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et l'équivalent de six jours pour les salariés en forfait jours. Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire.

Si le salarié n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures ou de ces jours, il percevra à son départ une indemnité correspondant aux temps inutilisés si ces temps n'ont pas été bloqués, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, le temps pour recherche d'emploi se répartit sur les journées de travail à raison de deux heures par jour ou quatre heures tous les deux jours, fixées alternativement au gré de l'intéressé et au gré de l'employeur pour les salariés en décompte horaire. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, ce temps pour recherche d'emploi se répartit par journée ou demi-journée fixée alternativement au gré de l'intéressé et de l'employeur.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

b) Indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié sans avoir commis de faute grave une indemnité distincte du préavis.

La base de calcul de cette indemnité de licenciement est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté inclus : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 7 ans d'ancienneté inclus : 2/5ème de mois ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5ème de mois par année d'ancienneté.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de cinquante-cinq ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à quatre mois.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à deux mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa ci-dessus sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à six mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents de la présente disposition ne peut pas dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 du présent accord. JLB JLB

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé. GC GC

AL AL

JM RL GC pg YH P.L LC LC

Sous réserve de l'article R.1234-4 du code du travail, l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Cette indemnité est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

c) Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ne constitue pas une démission.

Préavis : Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis, prévu, pour l'emploi du salarié concerné, aux premiers alinéas du présent a) (« durée du préavis ») :

Indemnisation : Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 mois de salaire ou ;
- 4 mois de salaire lorsque le salarié a 20 ans révolus de présence dans l'entreprise ou ;
- 5 mois de salaire lorsque le salarié a 40 ans révolus de présence dans l'entreprise.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2.3.1 du présent accord.
L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

d) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L1237-5 du code du travail, ne constitue pas un licenciement.

Préavis : Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de préavis égal à 3 mois.

Indemnisation : Sous réserve de l'article L.1237-7 du code du travail, le salarié qui partira en retraite, de l'initiative de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L1237-5 du code du travail, recevra une indemnité de départ en retraite au moins égale à trois mois de salaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2.3.1 du présent accord. L'indemnité de mise à la retraite d'un salarié dans les conditions prévues au présent article sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

Article 2.3.4 : Minima et Classifications

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux aux fins de procéder à une révision des classifications et salaires minima applicables à l'ensemble des salariés permanents de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les *minima* et classifications issus de la convention collective de l'édition phonographique (IDCC 2770) s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 2.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de classifications harmonisé dans le grand champ des Editions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée deuxième alinéa de l'article 6.

S'appliquent ainsi les stipulations inscrites :

- au 1 la sous-annexe 1 à l'annexe 1 de la CCN EP relatif aux salaires *minima*, telle que modifiée par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires ;
- à la sous-annexe 2 à l'annexe 1 de la CCN EP, relative aux classifications ;

Ces stipulations s'appliquent en lieu et place des articles 1 à 3 des Annexes 1 et 2 de la CCN de l'édition.

Article 2.3.5 : Prévoyance

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique aux fins de procéder à une révision des garanties minimales de prévoyance applicables à l'ensemble de leurs salariés permanents et à la recommandation d'un organisme assureur par appel d'offre, effectifs avant le 1er janvier 2025, le régime de prévoyance issu de la convention de l'édition phonographique (IDCC 2770) s'applique à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 2.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de prévoyance harmonisé dans le grand champ des Editions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, s'appliquent ainsi les stipulations relatives à la prévoyance, inscrites à la sous-annexe 3 à l'annexe I de la convention collective de l'édition phonographique, en lieu et place de l'article 27 des clauses générales et de l'Annexe 3 de la CCN de l'édition.

Tableau de correspondance de l'article 2

Présent accord	**Stipulations de la CCN EP (IDCC 2770) reprises dans le présent accord**	**… En lieu et place des stipulations de la CCN de l'édition (IDCC 2121)**
Paritarisme (art. 2.2)	- Article 12.5 des Dispositions communes : Prise en charge du temps de représentation - Protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012 tel que modifié par avenant du 12 décembre 2019.	Stipulation inexistante
Ancienneté (art. 2.3.1)	- Article 5 de l'Annexe I: Ancienneté dans l'entreprise	- Article 15 des clauses générales
Prime d'ancienneté (art. 2.3.1)	- Article 8 de l'Annexe 1 : Prime d'ancienneté - Sous-annexe n°1 à l'Annexe I- 2 - Prime d'ancienneté (tableau relatif au barème de base de la prime d'ancienneté)	- Article 14.3° des clauses générales - Articles 3 de l'annexe I (employés), et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Congés particuliers (art. 2.3.2)	- Article 12 de l'Annexe I: Congés particuliers - Article 12.1 de l'Annexe I : Congés exceptionnels - Article 12.2 de l'Annexe I : Congés supplémentaires d'ancienneté	- Article 24 des clauses générales - Articles 14 de l'annexe I (employés) et 17 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres) - Article 13 de l'annexe I (employés) et 16 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)

	- Article 12.3 de l'Annexe I : Jours fériés	- Article 17 des clauses générales
Maladie et Accident du travail (art. 2.3.2)	- Article 13 de l'Annexe I : Maladie et accident du travail	- Article 18 des clauses générales - article 8 de l'annexe (employés) et à l'article 10 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Maternité : diminution de l'horaire normal de travail (art.2.3.2)	- Alinéas 2 à 4 de l'article 14 de l'Annexe I	- Alinéa 2 des Articles 9 de l'annexe I (employés) et 12 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Congés enfant malade (art. 2.3.2)	- Article 16.2.1 de l'Annexe I : enfant de moins de 12 ans	Disposition inexistante
Durée du préavis et Indemnités de licenciement (art.2.3.3)	- Article 17 de l'Annexe I : Préavis - Article 18 de l'Annexe I : Indemnité de licenciement	- Article 25 des clauses générales - Articles 10 de l'annexe I (employés) et 13 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Départ volontaire à la retraite (art.2.3.3)	- Article 19 de l'Annexe I	- Article 26 des clauses générales - Articles 11 et 12 de l'annexe I (employés) et 14 et 15 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de plus de 70 ans (art. 2.3.3)	- Article 20 de l'Annexe I	- Article 26 des clauses générales - Articles 11 de l'annexe I (employés) et 14 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Salaires minima et classifications (article 2.3.4)	- 1 de la sous Annexe n°1 à l'Annexe I - Sous-annexe n° 2 à l'annexe I (lexique, méthode de lecture et grille par niveau de classification, fiches de description des postes-repères par niveau de classification)	- Articles 1 à 3 des Annexes I et II
Prévoyance des salariés permanents (art. 2.3.5)	- Article 21.2 de l'Annexe I : Prévoyance	- Article 27 des clauses générales

JLB JLB

GC GC

AL AL JM RL RL GC pg pg P.L YH LC LC

	- Sous-annexe n° 3 à l'Annexe I.	- Annexe III.

Article 3 - Mesures applicables au secteur de l'édition musicale

Article 3.1 : Champ d'application

Le champ d'application du présent article concerne les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer les conventions collectives nationales de l'édition de musique (IDCC 1016 et IDCC 1194 dits respectivement CCN EMI et CCN EMII) avant la date du 20 avril 2024.

La convention 1016 règle les rapports entre employeurs, d'une part, cadres et agents de maîtrise, d'autre part, des maisons d'édition de musique établies sur le territoire de la France métropolitaine. Dans cette convention le terme " cadre " désigne aussi bien les cadres que les agents de maîtrise, tels que définis au tableau de classification (annexe I).

La convention 1194 règle les rapports entre employeurs et employés des maisons d'édition de musique graphique établies sur le territoire de la France métropolitaine.

Ces deux conventions sont désignées ci-après « CCN EM » lorsque les articles sont identiques entre les deux conventions : une rédaction commune est appliquée en remplaçant « employés » ou « agents de maîtrise et cadres » par « employés, agents de maitrise et cadres ».

Article 3.2 : Stipulations relatives aux salariés permanents

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 3.1 appliquent les stipulations suivantes dans leurs relations contractuelles avec l'ensemble de leurs salariés, y compris leurs salariés embauchés à compter du 20 avril 2024, pour une durée déterminée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6.

Il s'agit :

- Des stipulations concernant le **13e mois** (anciennement CCN EMI, art. 8 et CCN EMII, art. 8 transcrites dans l'article 3.2.1 ci-dessous) ;
- Des stipulations concernant la **prime d'ancienneté** (anciennement CCN EMI, art. 10 et CCN EMII, art. 9 transcrites dans l'article 3.2.2 ci-dessous) ;
- Des stipulations concernant les **indemnités de retraite** (anciennement CCN EMI, art. 17 complété par avenant n° 15 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95 et CCN EMII, art. 14 complété par avenant n° 28 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95 transcrites dans l'article 3.2.3 ci-dessous) ;
- Des stipulations concernant les **indemnités de licenciement** (anciennement CCN EMI, art. 19 et CCN EMII, art. 16 transcrites dans l'article 3.2.4 ci-dessous)
- D'une partie des stipulations concernant la **maladie et l'accident du travail, relatives à l'indemnisation** (anciennement CCN EMI, art. 16 et CCN EMII, art. 13 transcrites dans l'article 3.2.5 ci-dessous)
- Des stipulations relatives **aux minima et classifications des salariés permanents** (anciennement CCN EMI, avenant n°33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012 avenant n° 27 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) et CCN EMII, avenant n°46 du 26 septembre 2011, étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012, avenant n° 40 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents)) transcrites dans l'article 3.2.6 ci-dessous

JLB AL JM RL GC pg GC PL YH LC

- De la convention de forfait jours de l'article 6 de l'accord du 15 octobre 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans l'édition musicale transcrites dans l'article 3.2.7 ci-dessous

Article 3.2.1 : 13ème mois

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en l'absence de dispositions liées au 13ème mois dans la CCN de l'édition.

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

Article 3.2.2 : Prime d'ancienneté

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place des articles 15 et 14.3 des clauses générales et de l'article 3 des Annexes I et II de la CCN de l'édition.

Les employés, agents de maitrise et cadres relevant des CCN EM et de leurs tableaux de classifications, mentionnés à l'article 3.2.6, reçoivent, selon leur ancienneté dans l'entreprise, une majoration égale à 3 p. 100 après trois années de présence, augmentée de 1 p. 100 par année de présence supplémentaire avec un maximum de 18 p. 100.

Cette majoration est calculée sur le salaire minimum, mentionné à l'article 3.2.6 et correspondant à la classification de l'intéressé.

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

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

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

Article 3.2.3 : Départ en retraite

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 26 des clauses générales et des articles 11 et 12 de l'annexe I « Employés » et 14 et 15 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres » de la CCN de l'édition.

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

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail en vertu de la disposition qui précède, elle doit en prévenir l'autre au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, en observant le délai-congé prévu à l'article 11 de la CCN EMI et l'article 18 de la CCN EMII (Le délai-congé réciproque est d'un mois pour les employés ayant jusqu'à deux années d'ancienneté, de deux mois pour les autres employés et de trois mois pour les cadres) et les règles légales.

AL JM RL GC pg YH P.L GC LC JLB

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

Ancienneté (1)	**Employés**	**AM et Cadres**
Après 5 ans (2)	1 mois	2 mois
Après 10 ans	2,5 mois	4 mois
Après 15 ans	3,5 mois	5 mois
Après 20 ans	5 mois	6 mois
Après 25 ans	5,5 mois	7 mois
Après 30 ans	6,5 mois	8 mois
Après 35 ans	7 mois	9 mois
Après 40 ans	8 mois	10 mois
Après 45 ans	10 mois	12 mois
Après 50 ans	12 mois	15 mois

(1) Si un employé est promu AM ou cadre, prise en compte du temps total passé dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.
(2) Sous réserve des dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables en cas de mise à la retraite si l'ancienneté est < 5 ans

La base de calcul de l'allocation de fin de carrière est la rémunération moyenne des 12 ou 3 derniers mois précédant le début du délai-congé, selon la solution la plus favorable pour le salarié (commissions, primes, avantages en nature et gratifications contractuelles prises en compte *prorata temporis*).

Article 3.2.4 : Licenciement

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 25 des clauses générales et des articles 10 de l'annexe I « Employés » et 13 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres »de la CCN de l'édition.

1/Pour les employés :

En plus du délai-congé et du payement 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.

AL JM RL GC PG P.L GC LC YH JLB

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

2/ Pour les agents de maîtrise et cadres :

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

- de la première à la dixième année d'ancienneté dans l'entreprise : un mois de salaire par année complète d'ancienneté ;
- à partir de la onzième année d'ancienneté dans l'entreprise : un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté.

L'indemnité ne peut dépasser au total dix-huit mois de salaire.

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

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

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

3/ Indemnités :

Catégorie	**Ancienneté**	**Indemnité**
Employé	Après 2 ans	1 mois de salaire
	De 3 à 14 ans	+ 1/3 mois par année complète d'ancienneté de la 3e à la 14e année
	15 ans	+ 1/2 mois par année à partir de la 15e année. Maximum : 15 mois de salaire
AM et cadre	Jusqu'à 10 ans	1 mois de salaire par année complète d'ancienneté de la 1re à la 10e année
	Au-delà de 10 ans	+ 1/2 mois de salaire par année à partir de la 11e année. Maximum : 18 mois de salaire

Article 3.2.5 : Maladie et arrêt de travail

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 18 des clauses générales, de l'article 8 de l'annexe I Employés » et de l'article 10 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres » de la CCN de l'édition.

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

1/ Pour les employés :

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant

AL JM RL GC JLB pg YH P.L LC GC

les trois premiers mois d'absence, sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance obligatoire.

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

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

2/ Pour les agents de maitrise et cadres :

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie et indépendamment de l'ancienneté en cas d'accident du travail, le motif de l'arrêt du travail étant dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter, au niveau du traitement d'activité, le total des indemnités journalières versées par les divers organismes de prévoyance auxquels participe l'entreprise. Le total des appointements payés pendant la maladie ou l'accident du travail ne pourra, au cours d'une période de douze mois consécutifs, excéder la valeur de cinq mois d'appointements.

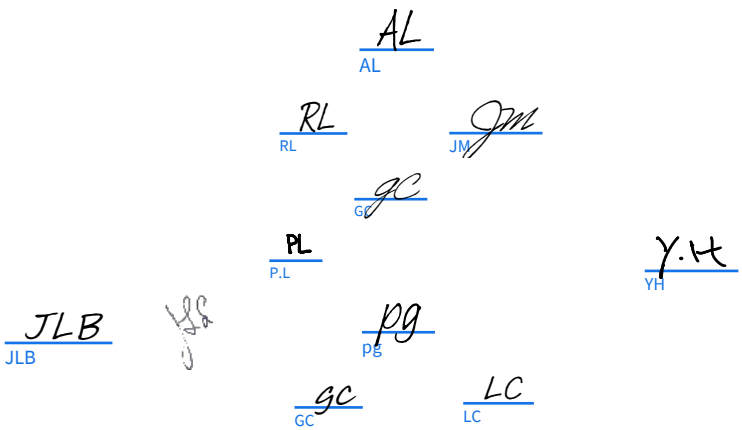
3/ Indemnisation :

(par année civile pour les employés, sur 12 mois consécutifs pour les AM et cadres).

Catégorie	**Ancienneté**		Maintien du salaire - IJSS et RP
	AT	**Maladie (1)**	
Employé	Néant	1 an de présence	3 premiers mois (2)
AM et cadre	Néant	6 mois	5 mois maximum (2)

(1) Ou accident du trajet pour les employés.

(2) Dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté



Article 3.2.6 : Minima et Classifications

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux aux fins de procéder à une révision des classifications et salaires minima applicables à l'ensemble des salariés permanents de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les minima et classifications issus des conventions collectives de l'édition de musique (IDCC 1016/ 1194) s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 3.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de classifications harmonisé dans le grand champ des Editions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6.

S'appliquent ainsi les stipulations inscrites :

- à la CCN EMI, avenant n°33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012,
- à la CCN EMI, avenant n° 27 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) et,
- à la CCN EMII, avenant n°46 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012,

- à la CCN EMII, avenant n° 40 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007

Ces stipulations s'appliquent en lieu et place des articles 1 à 3 des Annexes 1 et 2 de la CCN de l'édition.

Article 3.2.7 : Convention de forfait jours

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2 en l'absence de dispositions conventionnelles afférentes dans la CCN de l'édition.

Les conventions de forfait ne sont admises que pour les personnels " cadres " dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 340 et pour les salariés auxquels un horaire de référence n'est pas applicable ; le forfait doit faire l'objet d'un accord écrit déterminant le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération.

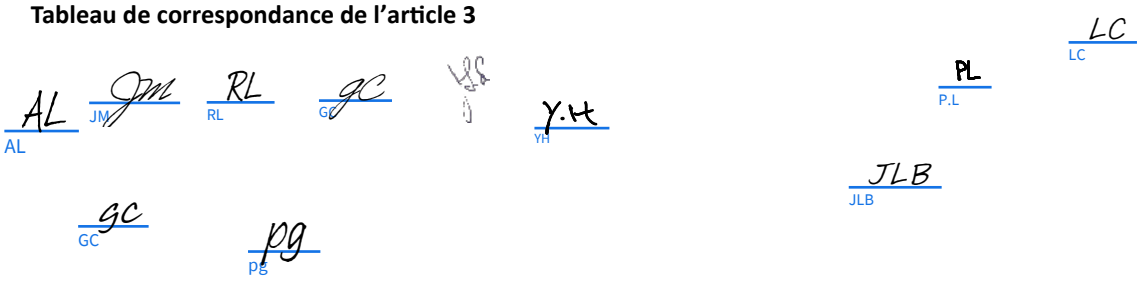
Les personnels auxquels une convention de forfait est applicable, ne doivent travailler plus de 217 jours par an.

La période de référence est de 12 mois à dater de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les repos acquis sont pris en accord avec l'employeur, en tout état de cause en dehors des périodes de forte activité.

Par ailleurs, ces repos suivront le régime légal des congés payé.

Tableau de correspondance de l'article 3



Présent accord	Stipulations des CCN EM (I=IDCC 1016 /II= 1194)) reprises dans le présent accord	… En lieu et place des stipulations de la CCNE (2121)
13ème mois (art. 3.2.1)	CCN EMI, art. 8 et CCN EMII, art. 8	Stipulation inexistante
Prime d'ancienneté (art. 3.2.2)	CCN EMI, art. 10 et CCN EMII, art. 9	- Article 14.3° des clauses générales - Articles 3 de l'annexe I (employés), et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Départ volontaire à la retraite (art.3.2.3)	CCN EMI, art. 17 complété par avenant n° 15 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95 et CCN EMII, art. 14 complété par avenant n° 28 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95	- Article 26 des clauses générales - Articles 11 et 12 de l'annexe I « Employés » et 14 et 15 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres »
Indemnités de licenciement (art.3.2.4)	CCN EMI, art. 19 et CCN EMII, art. 16	- Article 25 des clauses générales - Articles 10 de l'annexe I « Employés » et 13 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres »
Maladie et Accident du travail (art.3.2.5)	CCN EMI, art. 16 et CCN EMII, art. 13	- Article 18 des clauses générales - article 8 de l'annexe I Employés » et à l'article 10 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres ».

AL JM JLB RL GC YH LC PG P.L GC

Minima et classifications (article 3.2.6)	- CCN EMI, avenant n°33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012, - CCN EMI, avenant n° 27 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) - CCN EMII, avenant n°46 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1er novembre 2011 et au 1er janvier 2012, - CCN EMII, avenant n° 40 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007	- Articles 1 à 3 des Annexes I et II
Convention forfait jour (article 3.2.7)	Article 6 de l'Accord du 15 octobre 1999	- Disposition inexistante

Article 4 : **Création d'une Annexe spécifique applicable, d'une part, aux techniciens du spectacle, et d'autre part, aux artistes-interprètes, engagés pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux.**

Il est créé une Annexe IX à la CCN de l'édition (IDCC 2121) intitulée « STIPULATIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX TECHNICIENS DU SPECTACLE ET AUX ARTISTES INTERPRETES, ENGAGES POUR LA PRODUCTION DE PHONOGRAMMES ET VIDEOGRAMMES MUSICAUX ».

Cette Annexe regroupe les stipulations spécifiques régissant la situation des techniciens du spectacle et artistes interprètes, issues de l'article 19 des dispositions communes, des annexes n°2 et n°3 du 30 juin 2008 issues de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Cette Annexe comporte les Chapitres suivants :

- Chapitres 1 – Recours au CDD d'usage

Ce chapitre reprend intégralement le texte de l'article 19 des dispositions communes de la convention collective nationale de l'Edition Phonographique.

- Chapitre 2 – Stipulations spécifiques applicables aux techniciens du spectacle

Ce chapitre reprend intégralement le texte de l'annexe n° 2 de la convention collective nationale de l'Edition Phonographique, mise à jour des montants de *minima* inscrits dans l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires.

- Chapitre 3 – Stipulations spécifiques applicables aux artistes-interprètes

Ce chapitre reprend intégralement les stipulations de l'annexe n° 3 de la convention collective nationale de l'Edition Phonographique, telle que modifiée par l'accord du 28 juin 2023 « portant révision du titre III de l'annexe n°3 », et mise à jour des montants de *minima* inscrits dans l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires.

Sont également reprises dans ce chapitre les stipulations de l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles tel que modifié par l'avenant n° 10 du 20 décembre 2023 à l'exception, d'une part, des termes «1er juillet 2024 » figurant à l'alinéa 1er de son article unique qui sont remplacés par les termes «1er janvier 2025 » et, d'autre part, des termes « six mois » figurant à l'alinéa 2 de ce même article unique qui sont remplacés par les termes « un an ».

Article 5 –Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

Article 6 – Stipulations finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par exception, l'ensemble des stipulations inscrites aux articles 2 et 3 s'appliquent pour une durée de 4 ans à compter du 20 avril 2024.

Toujours par exception, au sein de l'article 4, les seules stipulations issues de l'accord du 28 juin 2023 visé audit article s'appliquent pour une durée déterminée d'un an à compter du 20 avril 2024.

Lee présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément au code du travail.

Les signataires en demandent l'extension par arrêté du ministre chargé du travail, conformément à l'article L.2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations relatives au présent accord entreront en vigueur à compter du 20 avril 2024.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 12 avril 2024

SIGNATAIRES

Le Syndicat national de l'édition (SNE), représenté par

Le Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP), représenté par Alexandre Lasch

Directeur général

Alexandre Lasch (Apr 17, 2024 17:05 GMT+2)

Le Syndicat des Musiques Actuelles (SMA), représenté par Laetitia Coquelin

Directrice adjointe

Laetitia Coquelin (Apr 15, 2024 12:27 GMT+2)

L'Union des Producteurs Phonographiques Français (UPFI) représenté par Guilhem Cottet

Directeur général

Guilhem Cottet (Apr 12, 2024 20:51 GMT+2)

La Chambre Syndicale de l'édition musicale (CSDEM), représentée par Juliette Metz

Présidente

Juliette Metz (Apr 15, 2024 15:58 GMT+2)

F3C – CFDT représentée par Rémi Lourdelle

Secrétaire National

Rémi Lourdelle (Apr 22, 2024 10:41 GMT+2)

FNSAC-CGT, représentée par

FASAP-FO, représentée par

FEC-FO, représentée par Guillaume Commenge Secrétaire fédéral

Guillaume Commenge (Apr 16, 2024 10:04 GMT+2)

FILPAC – CGT, représentée par

UFICT-LC-CGT, représenté par

SNELD-CFE-CGC, représenté par

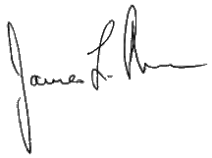
SNAPSA-CFE-CGC, représenté par Yannick Heurtault Président du snapsa

Yannick Heurtault (Apr 17, 2024 15:10 GMT+2)

SAMVA-CFE-CGC, représenté par Pascal Louet Secrétaire Fédéral

FCCS-CFE-CGC, représentée par Pascal Louet Secrétaire Fédéral

SFA-CGT, représenté par Jimmy Shuman Conseiller national



SNAM-CGT, représenté par Philippe Gautier Secrétaire-Général

Philippe Gautier

Philippe Gautier (Apr 17, 2024 10:39 GMT+2)

SPIAC-CGT, représenté par

SN3M-FO, représenté par Jean-Luc Bernard Secrétaire général

Jean-Luc Bernard

Jean-Luc Bernard (Apr 17, 2024 10:02 GMT+2)

SNLE – CFDT représenté par

SNPEP - FO représenté par Guillaume Commenge Secrétaire fédéral

Guillaume Commenge

Guillaume Commenge (Apr 16, 2024 10:04 GMT+2)