Convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000. Etendue par arrêté du 24 juillet 2000 JORF 9 août 2000.

IDCC : 2121

N° Brochure : 3103

Activitées :

- Edition

- Clause générales
  - Champ d'application.
  - Durée - Dénonciation - Révision.
  - Avenants.
  - Avantages acquis.
  - Droit syndical et liberté d'opinion.
  - Négociations de branche.
  - Délégués du personnel.
  - Comités d'entreprise et CHSCT.
  - Collèges électoraux.
  - Embauchage.
  - Période d'essai.
  - Examens médicaux.
  - Remplaçants provisoires.
  - Promotion - Avancement.
  - Salaires.
  - Conditions d'application des barèmes de salaires minima.
  - Bulletin de paie.
  - Jours fériés.
  - Maladie - Accidents du travail.
  - Maternité.
  - Travaux pénibles, dangereux et insalubres.
  - Travail des femmes et des jeunes.
  - Travailleurs français et étrangers.
  - Service national et dispositions militaires.
  - Congés payés.
  - Congés exceptionnels.
  - Licenciement - Démission.
  - Départ à la retraite - Mise à la retraite.
  - Retraite et prévoyance.
  - Apprentissage et formation professionnelle.

- Conflits collectifs.
- Commission paritaire nationale de conciliation.
- Dépôt.
- Adhésion.
- Extension.

- Préambule aux classifications employés, agents de maitrise et cadres

Clause générales

La présente convention est conclue en application des articles L. 133-1 et suivants du chapitre III, du titre III, du livre Ier du code du travail.

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

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

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

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

Champ d'application.

Par maisons d'édition, on entend les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale est l'édition de livres :
activité INSEE 5112, nomenclature d'activité européenne 221-A, à l'exception des éditions musicales (rubrique NAF partitions musicales).

Cette définition comprend la phase éditoriale du produit " livre électronique ", lorsqu'elle est strictement identique à celle mise en oeuvre pour le livre en la forme traditionnelle (sélection de textes et d'illustrations, relations contractuelles avec les auteurs, validation des contenus, mise en forme), à l'exclusion de tout autre type d'activité électronique distincte de celle définie ci-dessus (développement de CD-ROM, DVD, logiciels, mise en place et diffusion de sites Internet, traitement de données informatisées, notamment).

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

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

par la convention collective nationale de l'édition (plus particulièrement : indemnités de licenciement, indemnités de départ en retraite, maladie-accidents du travail, maternité,...) et sur les modalités de ce maintien.

Durée - Dénonciation - Révision.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la présente convention par l'une des parties contractantes ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de chaque année civile.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre devra parvenir aux parties contractantes avant le 1er octobre, c'est-à-dire 3 mois avant la fin de l'année civile en cours et les négociations devront s'ouvrir dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra joindre à sa lettre de notification un projet de texte de remplacement pour les articles soumis à révision.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision totale ou partielle, la présente convention restera en vigueur pour un délai d'un an, sauf accord entre les parties.

Avenants.

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

Avantages acquis.

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

Droit syndical et liberté d'opinion.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, il est reconnu à tous le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail et d'avoir leur liberté d'opinion.

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

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

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

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

Négociations de branche.

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

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

- leurs heures d'absence a 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 2 représentants par organisation syndicale.

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

Délégués du personnel.

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

Comités d'entreprise et CHSCT.

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réglées par la législation en vigueur.

Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise est assuré conformément à la loi et, éventuellement, par des accords particuliers.

Les modalités de la formation des représentants du personnel au CHSCT prévues par l'article L. 236-10 du code du travail sont celles définies par les articles R. 236-15 et suivants dudit code. En particulier dans les établissements de moins de 300 salariés la durée de chaque formation est de 3 jours et les dépenses de formation des membres du CHSCT peuvent s'imputer sur le montant de la formation professionnelle dans la même limite que pour le congé de formation économique, sociale et syndicale (1).

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

Collèges électoraux.

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

1. Dans les établissements de moins de 500 agents, 2 collèges électoraux : a employés, b agents de maîtrise, techniciens et cadres.

2. Dans les établissements de plus de 500 agents, 3 collèges électoraux : a employés, b agents de maîtrise et techniciens, c cadres.

La répartition des sièges entre les catégories fera l'objet d'accords entre les entreprises et les organisations syndicales.

Toutefois dans les entreprises, quel qu'en soit l'effectif, où le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, les cadres constituent un collège séparé des agents de maîtrise et techniciens.

Embauchage.

Tout engagement fera l'objet d'une lettre ou d'un contrat d'engagement en 2 exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre conservé par l'employeur.

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée reçoit, à l'issue de la période d'essai, un exemplaire de la convention collective. Tout salarié engagé par contrat à durée déterminée en reçoit un exemplaire au bout d'un mois de présence dans l'entreprise.

Les employeurs devront faire connaître leurs besoins de main-d'oeuvre à l'ANPE du XIIIe arrondissement, conformément à la convention signée le 4 mai 1992 entre le SNE et l'ANPE.

Les employeurs ont, en outre, la faculté de recourir au recrutement direct.

Les parties recommandent de ne pas engager, pour des postes permanents, des personnes retraitées disposant déjà de revenus supérieurs au salaire minimum de la profession.

Période d'essai.

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

A cet effet, une lettre d'engagement est remise au salarié dès le début de la période d'essai fixant les principaux éléments des droits et obligations réciproques.

La durée de la période d'essai est de :

- 1 mois pour les employés ;

- 2 pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

- 3 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, le salarié peut recevoir ou donner congé à tout moment.

La période d'essai se trouve prolongée :

- du temps des congés annuels du salarié ;

- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;

- de congés éventuels pour événements familiaux ;

- des absences pour maladie et accidents du travail ;

- des jours fériés.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Toutefois la période d'essai pourra être renouvelée une seule fois d'une période égale au plus à sa durée initiale après notification écrite au salarié.

Lorsque la période d'essai a fait l'objet d'un renouvellement, le salarié bénéficie, sauf faute grave de sa part, d'un préavis calculé en fonction de la durée du renouvellement :

- 1 semaine lorsque le renouvellement est d'un mois ;

- 2 semaines lorsque le renouvellement est de 2 mois ou plus.

Le congé pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donne lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Dans l'hypothèse où l'employeur ou le salarié donne congé pendant la période d'essai renouvelée, le salarié a droit à 2 heures par jour de recherche d'emploi pendant la période de préavis prévue aux paragraphes précédents.

Aucune clause contractuelle de non-concurrence n'est pas applicable si la rupture intervient pendant la période d'essai initiale ou renouvelée.

Examens médicaux.

Le temps nécessité par tout examen médical obligatoire est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail (1).
Visite d'embauchage (2) :

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

Dans le cas où le résultat de la visite ne serait connu qu'après expiration de la période d'essai et déciderait l'inaptitude du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché, la décision serait considérée comme rompant le contrat avec toutes conséquences de droit.
Visite de reprise (3) :

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

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

S'agissant de l'examen prénatal d'une salariée en état de grossesse, l'employeur complète, à concurrence du montant normal du salaire, les indemnités perçues par la femme à l'occasion des visites prénatales, lorsque celles-ci ont lieu pendant le temps de travail.
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48-I du code du travail aux termes duquel les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficient obligatoirement d'un examen médical avant leur embauchage (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 241-10-1 du code du travail, d'une part, et sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-6, d'autre part. En effet, en premier lieu, l'article L. 241-10-1 prévoit qu'en cas d'avis d'inaptitude le salarié bénéficie dans toute la mesure du possible de mesures de reclassement. Par aillleurs, conformément aux articles L. 122-14 et suivants et L. 122-6, dès lors que la période d'essai a pris fin, la rupture du contrat de travail par l'employeur en raison de l'inaptitude constatée lors de la visite médicale d'embauche, mais connue à l'expiration de cette période, devra nécessairement respecter les règles légales relatives à la procédure de licenciement et au préavis (arrêté d'extension du 24 juillet 2000, art. 1er).

Remplaçants provisoires.

Tout agent appelé à occuper un poste supérieur au sien perçoit, après une période de 2 mois pour les employés, les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres de catégorie C1a et b, après une période de 3 mois pour les autres cadres, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui qu'il obtiendrait s'il était classé au coefficient correspondant à ce poste dans la classification hiérarchique de l'édition.

Le remplacement, ou la délégation temporaire, ainsi effectué, ne peut dépasser 6 mois. A l'expiration de ce délai, l'intéressé doit être régulièrement classé à un coefficient au moins égal au coefficient minimum de sa nouvelle fonction, ou bien reclassé dans ses fonctions antérieures ; toutefois, cette mesure ne s'applique pas aux remplacements consécutifs à des circonstances exceptionnelles (guerre, maladie de longue durée) et, dans ce cas, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur sera replacé dans sa fonction. Il bénéficiera d'une priorité pour son avancement.

Promotion - Avancement.

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs feront appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au personnel de l'entreprise, cadres, agents de maîtrise, techniciens ou employés, ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi, les employeurs étant seuls juges de cette aptitude.

Salaires.

1° Les salaires minima pour 35 heures en fonction de l'ancienneté sont fixés par les articles 1er, 2 et 3 de l'annexe I (employés), 1, 2 et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres), 3 A de l'annexe IV (correcteurs à domicile), 3 B et C de l'annexe IV (travailleurs à domicile) à la présente convention.

2° Les salariés employés à temps partiel verront leur salaire brut calculé au prorata de leur temps de travail.

3° La prime d'ancienneté prévue à l'article 15 des clauses générales, à l'article 3 de l'annexe I, à l'article 3 de l'annexe II et à l'article 5 de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 est intégrée dans le salaire réel à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

4° Les dispositions relatives à l'intégration de la prime d'ancienneté de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994 figurent à l'article 3 de l'annexe I (employés) et de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres) à la présente convention.

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

Conditions d'application des barèmes de salaires minima.

Chaque année, l'employeur informe les institutions représentatives du personnel des conditions d'application des barèmes à l'ancienneté. Cette information peut être intégrée à la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Indépendamment du respect du barème minimum établi en fonction de l'ancienneté, l'employeur s'assure à chaque nouveau palier d'ancienneté acquis par le salarié que celui-ci a bénéficié dans l'intervalle d'augmentations au moins égales à la différence entre l'ancien salaire minimum et le nouveau salaire minimum de sa catégorie.

Dans le cas contraire, le salarié doit avoir un entretien avec sa hiérarchie. Cet entretien a pour objet d'examiner sa situation au regard du niveau de sa classification, les conditions de revalorisation de son salaire et, le cas échéant, les actions de formation susceptibles d'améliorer la situation individuelle du salarié.

En cas de contestation, tant au niveau individuel que collectif, il appartient à la partie la plus diligente de saisir la commission paritaire nationale de conciliation conformément aux dispositions de l'article consacré à cette commission dans la présente convention.

Bulletin de paie.

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

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

Jours fériés.

Les jours fériés sont chômés.

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

Maladie - Accidents du travail.

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

Maternité.

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

Travaux pénibles, dangereux et insalubres.

La direction et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) - ou, à défaut de celui-ci, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel - établissent d'un commun accord la liste des travaux manifestement pénibles, dangereux ou insalubres, autres que ceux visés à l'article 4 de l'annexe I à la présente convention.

Les agents appelés à occuper un emploi inclus dans cette liste, d'une façon habituelle ou plusieurs heures par jour, peuvent bénéficier, après une visite médicale s'il y a lieu, d'une indemnité ou d'un supplément de congé. La décision est prise à ce sujet par la direction, après avis du CHSCT, ou à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Travail des femmes et des jeunes.

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

Travailleurs français et étrangers.

La présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs français et étrangers.

Service national et dispositions militaires.

Les agents ayant quitté leur entreprise pour effectuer leur service national ou des périodes d'exercices militaires seront repris à l'expiration du temps passé dans ce cadre avec les mêmes avantages, notamment au point de vue de l'ancienneté et des vacances,
qu'avant leur départ sous réserve, en ce qui concerne les agents ayant terminé leur service national, d'un examen médical.

Pour les agents comptant un an de présence dans l'entreprise au moment de leur départ, le temps légal du service national ne sera pas déduit pour le calcul de l'ancienneté.

Les périodes de réserves obligatoires, non provoquées par les intéressés, seront payées intégralement, sous déduction de la solde nette touchée qui devra être déclarée, et ne seront pas imputées sur les congés annuels.

Les absences dues à l'accomplissement des périodes militaires non obligatoires, comme la fréquentation non obligatoire de cours ou d'écoles de perfectionnement militaires, ne seront rémunérées qu'à concurrence de 5 jours par an.

Congés payés.

Les règles relatives aux congés payés sont définies aux articles 13 de l'annexe I (employés), 16 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres), 4 de l'annexe IV (correcteurs à domicile).

Congés exceptionnels.

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

Licenciement - Démission.

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée peut, dès la fin de sa période d'essai, se prévaloir des dispositions suivantes, relatives au licenciement et à la démission.

Le délai-congé et l'indemnité de licenciement sont fixés :

- pour les employés, par l'article 10 de l'annexe I ;

- pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres, par l'article 13 de l'annexe II ;

- pour les correcteurs et travailleurs à domicile, par l'article 6 de l'annexe IV.

En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité est au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé fixée par le contrat ainsi rompu ou à la période de délai-congé restant à courir.

Pendant le délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter chaque jour de travail effectif pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi.

Cette absence est fixée à une heure par jour lorsque le salarié travaille à mi-temps ou fraction de temps inférieure.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises en une ou plusieurs fois si l'employeur est d'accord.

Lorsque le salarié effectue son préavis et que l'employeur l'autorise à prendre en une seule fois les heures de recherche d'emploi, la durée de cette absence autorisée est égale à un quart de la durée du délai-congé.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit préalablement le convoquer à un entretien préalable dans les formes prévues par le code du travail.

Par dérogation aux dispositions du présent article, la cessation d'activité des employés, des agents de maîtrise, des techniciens et des cadres appelés à bénéficier d'une retraite intervient aux conditions fixées par l'article 26 des clauses générales.

Départ à la retraite - Mise à la retraite.

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

Retraite et prévoyance.

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

Apprentissage et formation professionnelle.

La formation professionnelle et l'apprentissage sont organisés conformément aux dispositions légales en vigueur, y compris celles qui s'appliquent aux travailleurs handicapés.

Le diplôme délivré par le Cercle de la librairie donne au titulaire une bonification d'ancienneté de 2 années.

Conflits collectifs.

Dans tous les cas de réclamations collectives, les parties contractantes recommandent de respecter un délai de 7 jours calendaires en vue de l'examen desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail.

Commission paritaire nationale de conciliation.

Il est constitué à Paris une commission paritaire nationale de conciliation ainsi composée :

- pour les employés, un représentant de chacune des organisations d'employés signataires ;

- pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres, un représentant de chacune des organisations des agents de maîtrise, techniciens et cadres signataires ;

- pour les employeurs, un nombre de représentants désignés par le syndicat national de l'édition égal au total des représentants des catégories ci-dessus.

La commission a pour rôle :

1° de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ou annexes ;

2° d'examiner les différends d'ordre individuel qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;

3° de rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui, conformément à la législation en vigueur, devront obligatoirement lui être soumis.

Pour connaître des différends individuels qui pourraient lui être soumis, la commission sera ainsi composée :

1° si le différend concerne un employé, du collège des employés et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale tels que désignés ci-dessus ;

2° si le différend concerne un agent de maîtrise, un technicien ou un cadre, du collège des agents de maîtrise, techniciens et cadres et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale, tels que ci-dessus désignés.

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

Le recours à la commission paritaire nationale de conciliation est signifié par lettre recommandée adressée à chacune des organisations signataires.

La commission paritaire nationale de conciliation est tenue de se réunir dans un délai de 8 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

Elle sera convoquée à la diligence soit du président du syndicat national de l'édition, soit de l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

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

Ses conclusions sont communiquées aux intéressés dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée de recours.

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

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

Dépôt.

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

Adhésion.

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

Extension.

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

Préambule aux classifications employés, agents de maitrise et cadres

L'introduction accélérée des nouvelles technologies tend à modifier plus rapidement que par le passé l'organisation, la nature et le contenu même du travail.

Des fonctions et des emplois nouveaux apparaissent tandis que d'autres sont abandonnés, certaines fonctions et certains emplois sont modifiés de façon importante.

De ce fait, nombre de salariés sont amenés à acquérir des connaissances nouvelles.

Les nouvelles classifications prennent en compte cet état de fait, tout en permettant une gestion optimale du personnel des entreprises et en offrant aux salariés des perspectives de carrière motivantes, méritées par l'expérience et l'actualisation des connaissances, en particulier grâce à la formation permanente.

Le principe d'une classification ouverte a été choisi, capable d'intégrer à l'avenir les fonctions et emplois nouveaux qui seront créés dans la profession. C'est pourquoi il a été convenu d'adopter, pour l'ensemble des salariés, un nouveau système qui utilise comme critère de classification hiérarchique le niveau objectif de l'emploi, évalué en considération :

- des caractéristiques des tâches confiées en fonction de leur complexité ou de leur niveau de polyvalence ;

- du niveau des qualifications professionnelles exigées par l'emploi, que ces qualifications aient été acquises par la formation ou par l'expérience ;

- de la manière dont l'emploi est occupé, au regard du niveau d'autonomie, d'initiative, de responsabilité, de savoir-faire ou de créativité.

Ces diffèrents critères s'appliquent à l'ensemble des salariés, de l'employé chargé des tâches les plus simples au cadre assumant les responsabilités les plus élevées. Toutefois, les modalités pratiques d'application diffèrent selon qu'il s'agit des employés ou du personnel d'encadrement.