

# Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du 15 avril 1982

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Préambule](#)
- [Objet de la convention et champ d'application.](#)
- [Durée, révision.](#)
- [Avenants.](#)
- [Avantages acquis.](#)
- [Engagement, période d'essai.](#)
- [Travail à temps partiel, contrats de travail à durée déterminée.](#)
- [Secret professionnel.](#)
- [Salaires.](#)
- [Travaux pénibles.](#)
- [Prime d'ancienneté.](#)
- [Travail des femmes et des jeunes.](#)
- [Travail des handicapés.](#)
- [Egalité de traitement en faveur des étrangers.](#)
- [Remplacement, mutation, promotion.](#)
- [Congés payés annuels.](#)
- [Congés exceptionnels pour événement de famille.](#)
- [Maladie et accident du travail.](#)
- [Départ en retraite.](#)
- [Délai-congé.](#)
- [Indemnité de licenciement.](#)
- [Commission paritaire de conciliation.](#)
- [Dépôt légal.](#)

## [Préambule](#)

## **Préambule**

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

## **Objet de la convention et champ d'application.**

La présente convention règle les rapports entre employeurs et employés des maisons d'édition de

musique graphique établies sur le territoire de la France métropolitaine.

## **Durée, révision.**

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

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

## **Avenants.**

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

## **Avantages acquis.**

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

## **Engagement, période d'essai.**

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

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

## **Travail à temps partiel, contrats de travail à durée déterminée.**

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

## **Secret professionnel.**

L'employé est tenu au secret professionnel.

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

## **Salaires.**

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

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

## **Travaux pénibles.**

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

## **Prime d'ancienneté.**

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

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

## **Travail des femmes et des jeunes.**

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

## **Travail des handicapés.**

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

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

## **Egalité de traitement en faveur des étrangers.**

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

## **Remplacement, mutation, promotion.**

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

## **Congés payés annuels.**

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

- après un mois de présence : 2,5 jours ouvrables ;
- après deux mois de présence : 5 jours ouvrables ;
- après trois mois de présence : 7,5 jours ouvrables ;
- après quatre mois de présence : 10 jours ouvrables ;
- après cinq mois de présence : 12,5 jours ouvrables ;
- après six mois de présence : 15 jours ouvrables ;

## **Congés exceptionnels pour événement de famille.**

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

- mariage de l'employé : cinq jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : quatre jours ;
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant un frère, une soeur, un ascendant ou descendant direct, décès des parents du conjoint : un jour.

## **Maladie et accident du travail.**

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.

## **Départ en retraite.**

*Le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être*

*considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes, lorsque l'employé a atteint l'âge qui, en vertu des dispositions légales, lui permet de faire valoir ses droits à la retraite (1).*

## **Délai-congé.**

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

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

## **Indemnité de licenciement.**

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

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

## **Commission paritaire de conciliation.**

Il est formé une commission paritaire de conciliation qui a pour mission de connaître tout litige individuel ou collectif susceptible de survenir entre un employé et son employeur ainsi qu'entre les organisations adhérant à la convention collective, y compris tout différend relatif à son interprétation (1).

La commission a le pouvoir d'émettre des avis, de concilier les parties ou d'arbitrer entre elles.

## **Dépôt légal.**

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