

Convention collective Cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (IDCC 1016) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique du 14 juin 1979. Etendue par arrêté du 27 juin 1985 JONC 5 juillet 1985.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635947. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/cadres-et-agentes-de-maitrise-de-l-edition-de-musique-1016>.

Sommaire

1. Préambule
2. Objet de la convention et champ d'application
3. Durée, dénonciation, révision
4. Avenants
5. Avantages acquis
6. Engagement, période d'essai
7. Engagements temporaires
8. Secret professionnel
9. Salaires
10. Prime d'ancienneté
11. Egalité de traitement en faveur des étrangers
12. Remplacement, mutation, promotion, réintégration
13. Congés payés annuels
14. Congés exceptionnels pour événements de famille
15. Maladie et accident du travail
16. Départ en retraite
17. Délai-congé
18. Indemnité de licenciement
19. Commission paritaire permanente de négociation et de conciliation
20. Dépôt légal

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

Les rapports entre employeurs et cadres de l'édition de musique n'ont été réglés à ce jour par aucune convention collective, tandis que les employés bénéficient des garanties d'un contrat collectif de travail depuis le 19 février 1946. Le but de la présente convention est de définir les garanties des cadres tout en tenant compte de leurs fonctions et responsabilités spécifiques dans l'entreprise.

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

Objet de la convention et champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

La présente convention 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).

Durée, dénonciation, révision

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la présente convention ne pourra prendre effet qu'à la fin d'une année civile. La dénonciation ou la demande de révision devra être notifiée par la partie intéressée aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de trois mois. La partie dénonçant la convention, ou demandant la révision de tout ou partie de celle-ci, devra joindre à la lettre de notification un texte de

remplacement.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision totale, ou partielle, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions (1) .

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8, troisième alinéa, du code du travail (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).*

Avenants

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

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

Avantages acquis

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

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

Engagement, période d'essai

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

La période d'essai est fixée à trois mois de date à date. Durant cette période les deux parties peuvent à tout moment mettre fin à l'essai, avec effet immédiat.

Les absences pour maladie, accident du travail ou congé 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.

A l'issue de la période d'essai tout engagement est obligatoirement confirmé par écrit sous forme de lettre, ou contrat personnel. Etabli dans le cadre de la convention collective, la lettre ou le contrat personnel précisera : la fonction de l'intéressé, la catégorie ou l'échelon, le coefficient hiérarchique, les appointements et éventuellement d'autres conditions de travail particulières. La fonction, la catégorie ou l'échelon et le coefficient hiérarchique devront figurer sur la feuille de paie.

Il sera remis au cadre en même temps que la lettre ou le contrat le texte de la présente convention collective.

Engagements temporaires

Article 6 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

Lorsqu'un cadre est engagé à titre temporaire, la lettre d'engagement devra préciser la nature temporaire de l'emploi. Dans le cas d'un engagement pour une période déterminée, celui-ci expire au terme prévu.

Au cas où le terme ne serait pas précisé par une date, l'engagement temporaire prendra fin après un préavis d'un mois.

Dans le cas d'une succession de plus de deux engagements temporaires, le cadre bénéficie d'un contrat à durée indéterminée dont l'origine est le premier jour du premier engagement. On entend par succession une suite d'engagements temporaires dont l'interruption ne dépasse pas un mois.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1 et suivants du code du travail (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).*

Secret professionnel

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

Le cadre est tenu au secret professionnel.

Il a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé

et qu'il a pu recueillir dans l'exercice de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Salaires

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

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.

Après un an de présence dans l'entreprise, les cadres ont droit à un treizième mois payable en une ou deux fois et basé sur le dernier salaire mensuel perçu, majoré d'un douzième ou d'un sixième, selon la périodicité du paiement, des compléments de rémunération perçus par le cadre pendant la période de référence, à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle et du treizième mois.

L'employeur est libre de verser des primes ou autres gratifications en dehors de celles prévues par la loi ou par une convention collective et un tel versement, même répété, n'est pas constitutif d'un droit.

Prime d'ancienneté

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 1986

Les cadres 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 avec un maximum de 18 p. 100.

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

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

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

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

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

- le service national obligatoire ;
- les périodes militaires.

Egalité de traitement en faveur des étrangers

Article 9-1

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 1986

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, réintégration

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

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 d'une année.

Lorsque le remplacement dans un poste de classification supérieure est d'une durée égale ou supérieure à un mois, le cadre reçoit, pour la durée totale du remplacement, et indépendamment de son salaire réel, un complément de salaire équivalent à la différence entre les deux salaires tels que prévus par la présente convention.

Toute mutation entraînant un changement dans le classement ou les fonctions du cadre fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite de l'employeur. Si ce changement comporte une modification essentielle du contrat de travail l'intéressé disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse. En cas d'acceptation, il aura droit à une indemnité calculée, en temps, comme l'indemnité de licenciement, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire tel que prévu par la présente convention collective.

En cas de refus, son cas sera assimilé au licenciement par l'employeur et réglé comme tel.

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

Dans le cas où un poste supprimé serait rétabli dans un délai de trois ans, son dernier titulaire peut demander à en être pourvu de nouveau et il bénéficie d'une préférence à l'embauche ; dans ce cas chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis pendant un mois à dater du jour du nouvel engagement.

Congés payés annuels

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1992

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

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

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

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

Sauf accord particulier, le congé payé est pris en une seule fois et le départ en congé doit avoir lieu durant la période allant du 1er mai au 30 septembre.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les congés exceptionnels pour événement de famille (art. 12), les absences pour accident du travail ou maternité survenus avant et/ou pendant le congé ne seront pas déduits du congé annuel.

Les cadres ont, en outre, droit annuellement à un congé supplémentaire de deux jours ouvrables, pris après au moins trois mois de présence dans l'entreprise, ensemble ou séparément selon les besoins du service, pendant la période de moindre activité.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 1987

En dehors des congés 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 du cadre : 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.

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

Maladie et accident du travail

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

Les absences justifiées par accident du travail ou maladie dûment constatée 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.

L'obligation, pour la bonne marche de l'entreprise, de pourvoir au remplacement du cadre ne peut entraîner la rupture du contrat de travail qu'après une absence continue de douze mois ou d'au moins deux fois six mois au cours d'une période de dix-huit mois. La rupture pour maladie prolongée *équivaut alors à un cas de force majeure, mais elle (1)* donne lieu au paiement d'une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention. L'obligation de remplacement est notifiée au cadre par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'observation de la procédure légale.

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 (2).

Au retour de l'absence occasionnée par maladie, maternité, accident du travail, et sauf rupture du contrat de travail dans les conditions précisées au deuxième alinéa du présent article, le cadre reconnu médicalement apte à reprendre son travail est réintégré dans son emploi et dans tous ses droits. Les périodes d'absence ainsi justifiées comptent dans le calcul de l'ancienneté.

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

(2) Alinéa étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Départ en retraite

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1994

Le contrat de travail d'un cadre 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 le cadre a atteint l'âge qui, en vertu des dispositions légales ou de celles prévues par le régime de retraite des cadres, 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 15 de la présente convention.

Le 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 :

- deux mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- cinq mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- six mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- sept mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- huit mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- neuf mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté ;
- dix mois de salaire après quarante ans d'ancienneté ;
- douze mois de salaire après quarante-cinq ans d'ancienneté ;
- quinze mois de salaire après cinquante ans d'ancienneté.

Au cas où un employé aurait été promu cadre, l'ancienneté est calculée en tenant compte du temps total passé dans l'entreprise.

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

Délai-congé

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

Le délai-congé réciproque est de trois mois.

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

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.

Commission paritaire permanente de négociation et de conciliation

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Fonctionnement, composition et réunions

La CPPNI peut se réunir :

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

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

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

Composition :

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

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

conventionnel fusionné égal au nombre de représentants du collège « salariés » (1).

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

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

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

Réunions :

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

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

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

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

Missions

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

1. Négociation de la convention collective

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

2. Missions d'intérêt général

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

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

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

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

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

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

3. Missions d'interprétation et missions de conciliation

Mission d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

La commission peut (4) :

- émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés par mandat écrit. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix. Au total, les organisations syndicales disposeront de 6 voix maximum. Il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. (4)
- constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue par la convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales de la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

En cas d'interprétation portant sur une disposition relevant d'une annexe spécifique, seules les organisations patronales et syndicales

représentatives ayant négocié les dispositions visées sont habilitées à siéger au sein de la commission d'interprétation et à y voter. (4)

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

Mission de conciliation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Transmission des conventions ou accords d'entreprise

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

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

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

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

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-34 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 1979

Le texte de la présente convention collective, ainsi que de tous avenants ultérieurs, sera déposé *au conseil de prud'hommes de Paris (1)*, conformément aux dispositions du code du travail.

La convention entrera en vigueur dès que le dépôt légal aura été effectué.

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