

ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE
RELATIF AU TEMPS PARTIEL DANS L'ÉDITION

Entre :

Le Syndicat National de l'Édition
115, boulevard Saint-Germain
75006 PARIS

d'une part, et

La Fédération de la Communication (CFE-CGC)
64, rue Taitbout
75009 PARIS




Le Syndicat du Personnel d'Encadrement de l'Édition et de la Librairie et de la Diffusion (CFE-CGC)
64, rue Taitbout
75009 PARIS

La Fédération Française des Syndicats de la Communication Écrite, Graphique et Au-diovisuelle (CFTC)
5 avenue de la Porte de Clichy
75017 PARIS

Le Syndicat National du Personnel de l'Édition, de la Librairie et des Activités Connexes (CFTC)
5 avenue de la Porte de Clichy
75017 PARIS

La Fédération Communication, Conseil et Culture (F3C-CFDT)
47-49, avenue Simon bolivar
75950 PARIS Cedex 19

Le Syndicat National Livre-Édition (CFDT)
85, rue Charlot
75003 PARIS

  1 

La Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication
(FILPAC-CGT)
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

L'Union Fédérale des Ingénieurs, des Cadres et Techniciens du Livre et de la Communication
(UFICTLC-CGT)
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

La Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO)
28, rue des Petits-Hôtels
75010 PARIS

Le Syndicat National de Presse, Edition et Publicité (SNPEP-FO)
131, rue Damrémont
75018 PARIS


d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

Dans le prolongement de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les difficultés que pourrait faire peser sur l'emploi la mise en application de la durée minimale légale de travail hebdomadaire telle que fixée par la loi.

À cette fin, les parties signataires prévoient notamment une dérogation à la durée minimale légale de travail hebdomadaire en contrepartie de diverses garanties accordées aux salariés, un taux de majoration de 15 % des heures complémentaires et de 30 % au-delà, ainsi que la possibilité d'augmenter temporairement la durée contractuelle de travail par avenant.

Conclu pour une durée déterminée, cet accord a pour objectif de préserver l'emploi, en laissant le temps nécessaire pour que certaines entreprises de la branche, où le temps partiel constitue un enjeu majeur, puissent adapter leur organisation aux nouvelles dispositions légales.



Article 1^{er} : Objet de l'accord

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, de nouvelles modalités et conditions de recours aux contrats à temps partiel, au profit de l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'Édition et entrant dans le champ d'application du présent accord ci-après défini.

Ces nouvelles dispositions ont pour objet de mettre en œuvre la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 précitée.

A compter de leur entrée en vigueur, les présentes dispositions viendront se substituer de plein droit aux précédentes dispositions conventionnelles de branche qui leur seraient contraires.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux rapports entre les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective nationale de l'édition, tel que défini à l'article 1er de la Convention, et les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée, à l'exception des V.R.P. statutaires.

Il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile régis par les dispositions de l'annexe IV de la Convention collective nationale de l'édition, relatives au temps partiel modulé.

Les dispositions qui suivent concernent les salariés dont la durée du travail est définie en heures, sur la base d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel.

Elles concernent également les salariés relevant d'un accord collectif de travail, d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du Travail (issu de la loi du 20 août 2008) ou des dispositions antérieures, prévoyant un dispositif de temps partiel annualisé sous réserve que cet accord soit adapté aux dispositions du présent accord collectif de branche.¹

Cela implique que l'employeur convoque les organisations syndicales en vue d'une renégociation de l'accord d'entreprise.

Article 3 : Durée minimale de travail

D'un commun accord, et par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail, les parties signataires conviennent de fixer la durée minimale du temps de travail du salarié à temps partiel à dix-huit heures et vingt-huit minutes (18 h 28 min) par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit quatre-vingts heures (80 h) ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du Travail.

¹ Pour tenir compte des éventuels accords d'entreprise sur le temps partiel annualisé

 3 

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du Code du Travail, les parties signataires définissent les garanties dont doivent bénéficier les salariés dont la durée de travail est comprise entre la durée minimale définie au précédent alinéa et la durée minimale légale fixée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

Ces garanties portent sur les horaires de travail appliqués au salarié.

Ces horaires doivent soit être réguliers, soit permettre au salarié de cumuler plusieurs activités.

a) Des horaires de travail réguliers :

Dans ce premier cas, les horaires de travail répartis à l'intérieur de la semaine doivent être réguliers et regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières.

Il est par ailleurs demandé à l'employeur, de privilégier les journées ou demi-journées complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ; de plus, la demi-journée ne peut pas être inférieure à deux heures de travail.

L'employeur doit établir des plannings fixant la répartition des horaires de travail sur une période minimale de six semaines et doit les communiquer aux salariés concernés au minimum deux semaines avant le début dudit planning.

La fixation d'horaires de travail réguliers n'interdit pas à l'employeur de modifier les horaires de travail du salarié d'un planning à l'autre, en respectant le délai de prévenance de deux semaines, dès lors que la modification est rendue nécessaire par les variations d'activité et qu'elle n'affecte pas considérablement les horaires et leur répartition, ce qui est notamment le cas lorsque la modification porte sur les horaires quotidiens (décalage des horaires de travail sur une ou plusieurs demi-journées ou journées travaillées) ou que la modification porte sur le déplacement d'une demi-journée ou d'une journée de travail.

L'employeur doit garantir au salarié qu'il ne procédera pas à la modification de la répartition du temps de travail ainsi qu'à la modification de ses horaires quotidiens définis dans un planning déjà diffusé, sauf dans les cas suivants si la modification est rendue nécessaire par les variations d'activité :

- accord exprès du salarié ;
- ou cas exceptionnel motivé par des travaux urgents, auquel cas la modification peut intervenir moyennant le respect d'un délai de prévenance d'une durée minimale de sept jours (7 jours) calendaires ;
- ou modification ponctuelle et mineure, consistant par exemple dans le décalage de l'horaire quotidien d'une heure sur une semaine donnée, auquel

 4 

- cas la modification peut intervenir moyennant le respect d'un délai de prévenance d'une durée minimale de sept jours (7 jours) calendaires ;
- ou modification ponctuelle intervenant avec un délai de prévenance de deux semaines, dès lors que la modification n'affecte pas considérablement les horaires et leur répartition.

Ces garanties doivent être mentionnées dans le contrat de travail du salarié. Il est à cet égard rappelé que le contrat de travail doit définir les cas dans lesquels une modification de la répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

b) Le cumul de plusieurs activités :

Dans ce second cas, l'employeur doit définir la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires quotidiens mentionnés au planning en tenant compte des horaires fixés par le second employeur qui lui sont communiqués par le salarié.

L'employeur doit regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. L'employeur regroupera les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées à la fois régulières et complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ; la demi-journée ne pourra pas être inférieure à deux heures de travail.

Le cumul de l'ensemble des horaires doit permettre au salarié d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.


Si l'employeur envisage de modifier la répartition de l'horaire de travail, il devra prendre en compte les impératifs en termes d'horaires liés au second emploi.

Article 4 :

Limites et rémunération des heures complémentaires

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3123-17 du Code du Travail, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 dudit code ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Il est rappelé que ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.



Conformément à l'article 12 VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 15% à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties conviennent que la limite fixée à l'article L. 3123-17 du Code du Travail dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-19, alinéa 1^{er} du Code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire 30 %.

Ces dispositions s'entendent sous réserve de celles de l'article L. 3123-15 du Code du Travail.

Article 5 : Compléments d'heures par avenant

Les variations d'activité durant l'année, dont certaines sont inhérentes aux métiers exercés au sein d'entreprises de la branche, peuvent rendre nécessaire l'augmentation temporaire d'activité sur les fonctions de salariés à temps partiel.

Ce besoin d'augmenter temporairement le temps de travail de salariés à temps partiel peut aussi être lié à la nécessité de pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes en application de l'article L. 3123-25 du Code du Travail.

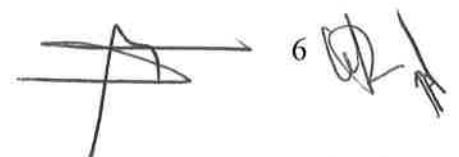
Un employeur peut convenir avec un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail fixée dans son contrat de travail.

L'augmentation de la durée du travail est organisée par avenant au contrat de travail, dit avenant « complément d'heures ».

L'avenant est conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

L'avenant qui fixe une nouvelle durée de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuelle, doit préciser, outre la modification en résultant sur la rémunération :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, et les conditions de modification de cette répartition,

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires dans le respect des dispositions de l'article 4 du présent accord,
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié.

Si l'avenant est conclu du fait de l'absence d'un salarié, il doit expressément l'indiquer et préciser le nom du salarié remplacé.

Sauf disposition plus favorable prévue le cas échéant par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, les heures effectuées dans le cadre de l'avenant, qui ne constituent pas des heures complémentaires, ne font pas l'objet d'une majoration salariale.

Les salariés à temps partiel qui manifestent le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet en application de l'article L. 3123-8 du Code du Travail ainsi que les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée dans le cadre des présentes dispositions ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant « compléments d'heures », dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

Les parties signataires conviennent de limiter le nombre d'avenants conclus sur une même année. A cet égard, un maximum de cinq avenants pourra être conclu par salarié et par an. Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent (qu'il s'agisse d'une absence pour maladie ou pour congés payés, JRTT, etc.).

Dans le respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du Code du Travail et par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui est fixée à 30 %.

Article 6 : Entrée en vigueur – Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de son extension et s'appliquera pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 28 février 2016.

Toutefois, son entrée en vigueur ne pourra intervenir si, à la date de l'extension de l'accord, l'application des dispositions de l'article L. 3123-14-1 du Code du travail est suspendue. Son entrée en vigueur sera alors repoussée à la date à laquelle les dispositions de l'article L. 3123-14-1 seront de nouveau applicables.

Il pourra être révisé à tout moment. La partie en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront s'ouvrir dans les trente jours suivant la date d'envoi de la lettre. La partie 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.



Le Syndicat National de l'Édition notifiera cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 7 : Dépôt et Publicité de l'accord

Les parties signataires mandatent l'organisation patronale signataire, à savoir le Syndicat National de l'Édition, pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

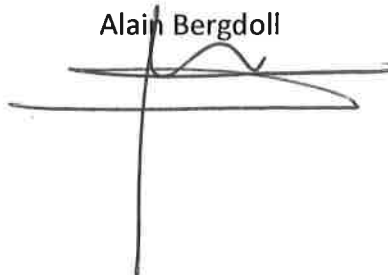
Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 Février 2014,

Le Syndicat National de l'Édition

Vincent Montagne

Alain Bergdoll

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alain Bergdoll', written over a horizontal line.

La Fédération de la Communication (CFE-CGC)


Le Syndicat du Personnel d'Encadrement de l'Édition et de la Librairie et de la Diffusion (CFE-CGC)


La Fédération Française des Syndicats de la Communication Écrite, Graphique et Audiovisuelle (CFTC)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'La Houe', written over a horizontal line.

Le Syndicat National du Personnel de l'Édition, de la Librairie et des Activités Connexes (CFTC)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'La Houe', written over a horizontal line.

La Fédération Communication, Conseil et Culture (F3C-CFDT) H. PROSPER 

Le Syndicat National Livre-Édition (CFDT) H. PROSPER 

La Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication (FILPAC-CGT)

L'Union Fédérale des Ingénieurs, des Cadres et Techniciens du Livre et de la Communication (UFICTLC-CGT)

La Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO)

Le Syndicat National de Presse, Edition et Publicité (SNPEP-FO)

