

**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**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur étendu

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 conservés 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**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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

# **Avantages acquis**

## **Article 4**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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)

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 18 du 31 janvier 1986 étendu par arrêté du 31 juillet 1986 JORF 9 août 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**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 26 du 26 novembre 1992 étendu par arrêté du 22 juin 1993 JORF 1er juillet 1993

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 19 du 1 juin 1987 étendu par arrêté du 26 avril 1988 JORF 6 mai 1988

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 28 du 9 décembre 1994 BO conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 de conciliation

## Article 17

En vigueur étendu

Il est formé une commission paritaire de conciliation qui a pour mission de connaître de tout litige individuel ou collectif susceptible de survenir entre un cadre et son employeur ainsi qu'entre les organisations adhérentes 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.

Aussi longtemps que la commission est saisie d'un différend, les parties s'abstiennent de toute mesure susceptible de créer une situation irrévocable.

Le fonctionnement de la commission fait l'objet d'un règlement intérieur, approuvé par les organisations signataires ou adhérentes qui ne peut être modifié que d'un commun accord.

(1) Alinéa étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 27 juin 1985, art. 1er).

# Dépôt légal

## Article 18

En vigueur étendu

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).