

## ANNEXE IV

### TRAVAILLEURS À DOMICILE

#### PRÉAMBULE

La présente annexe précise les conditions particulières applicables aux correcteurs et aux autres travailleurs à domicile dans la branche de l'Édition. Elle est impérative et il ne pourra y être dérogé que dans un sens plus favorable aux travailleurs à domicile.

Lorsque les circonstances le permettent, les parties signataires entendent favoriser la mise en place d'un dispositif de temps partiel modulé, afin d'assurer pour les salariés une meilleure planification des travaux qui leurs sont confiés.

L'introduction de ce système se réalisera de manière progressive. Les parties conviennent d'en dresser le bilan à l'issue d'une période de 3 ans d'application et de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour l'adapter.

#### DISPOSITIONS

##### **Art. 1<sup>er</sup>. — Champ d'application**

1°) Le correcteur qui effectue, à son domicile, la vérification typographique d'épreuves et assure le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe, bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

2°) Le travailleur à domicile autre que le correcteur est classé employé, technicien ou cadre selon les critères définis aux classifications de la présente convention (annexes I et II).

3°) Les travailleurs à domicile sont identifiés par l'ajout de la lettre « D » à l'échelon de leur classification sur les bulletins de salaire, ainsi que sur les déclarations de retraite et de prévoyance.

##### **Art. 2. — Conditions de travail**

Les travailleurs à domicile, qui acceptent des maisons d'édition des travaux déterminés, organisent librement leur travail à l'intérieur des délais qui leur sont impartis pour la remise des travaux, dans les limites fixées par les lois et règlements, ainsi que les dispositions de la présente convention.

Les travailleurs à domicile peuvent être attachés à une ou plusieurs sociétés d'édition. Dans le cas où ils travaillent pour plusieurs sociétés d'édition, ils sont tenus de faire connaître à chacune de celles-ci, au plus tard le 10 du mois suivant, le total des heures de travail correspondant aux salaires qu'ils ont perçus dans le mois écoulé.

### **Art. 3. — Rémunération**

**A) Le correcteur à domicile**, tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup>, est rémunéré sur la base de 12 000 signes à l'heure pour la lecture avec copie et de 15 000 signes à l'heure pour la lecture sans copie pour les travaux courants, et au nombre d'heures déclaré en conscience pour les autres travaux. Sa classification est celle du correcteur à l'annexe I des employés ; le tarif horaire minimal est égal au salaire de la catégorie E9 divisé par 152. Ce tarif suivra les mêmes augmentations en pourcentage que le barème de la convention collective nationale de l'édition, et il ne pourra en aucun cas être inférieur au barème en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

**B) Pour les travailleurs à domicile autres que les correcteurs**, la rémunération ne peut être inférieure au salaire mensuel garanti aux annexes I et II de la présente convention, au prorata du nombre d'heures effectuées selon le volume de travail confié dans le mois, et sous réserve des barèmes en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau. Compte tenu des différentes natures de textes à traiter (littérature générale, sciences humaines, ouvrages scientifiques et techniques, notices encyclopédiques, etc.), les travaux confiés à des lecteurs-correcteurs sont rémunérés sur la base du nombre d'heures déclaré en conscience.

**C) Tous les travailleurs à domicile** perçoivent, en sus de leur rémunération, un supplément de traitement mensuel équivalant à 8,33 % de ladite rémunération.

#### **D) Congés payés**

Le salaire convenu est majoré de 10 % au titre de l'indemnité pour congés payés.

#### **E) Minima conventionnels et ancienneté**

Les travailleurs à domicile reçoivent une majoration du salaire minimum selon leur temps de travail pour une société d'édition. Le taux de cette majoration est celui prévu par les barèmes des employés et cadres de l'Édition, étant entendu qu'une année d'ancienneté s'apprécie pour 1 200 heures de travail pour une même société d'édition ou par un travail effectué, même à temps partiel, pendant onze mois consécutifs ou non.

### **Art. 4. Frais d'atelier**

Pour tous travaux à domicile, il est attribué par heure de travail 5 % de frais professionnels calculés sur la base du salaire minimum mensuel de la catégorie E9 divisé par 152 (ou sur la base du salaire minimum annuel de la catégorie E9 divisé par 13 fois 152) et majoré de 8,33%. Ces frais professionnels sont portés à 7 %, calculés sur la base précitée, lorsque les travaux confiés impliquent l'utilisation d'un micro-ordinateur et lorsque le travailleur à domicile prend à sa charge les frais liés à cet équipement (matériel, logiciels et consommables).

Toutefois, pour les travailleurs à domicile dont le local de travail est situé en dehors de Paris et des départements limitrophes, ou en dehors d'une ville française dont la population est supérieure à un million d'habitants, et pour tenir compte de charges liées au local, inférieures dans ce cas, les taux sont de 4 % et 6 % respectivement.

Si les travaux confiés par l'éditeur au travailleur à domicile nécessitent l'utilisation de logiciels spécialisés (hors bureautique standard) dont le travailleur à domicile doit faire l'acquisition, ou si les travaux confiés nécessitent l'achat de matériels graphiques, et dans la mesure où l'éditeur ne fournit pas ces éléments pour l'exécution du travail demandé, le coût supporté à ce titre par le travailleur à domicile donne lieu à une majoration des frais d'atelier au titre des frais informatiques. Le pourcentage effectif de frais professionnels doit dans ce cas figurer au contrat après évaluation des frais ramenés à l'heure en tenant compte d'un amortissement sur 3 ans.

## **Art. 5. — Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail**

Le contrat de travail d'un travailleur à domicile et d'un correcteur à domicile est à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Sauf clause d'exclusivité qui ne peut résulter que d'une activité équivalant à un temps complet, un travailleur à domicile peut exercer son activité pour plusieurs employeurs.

Tout contrat d'un travailleur à domicile, quelle qu'en soit la nature, doit donner lieu à l'établissement d'un écrit qui doit préciser les différentes conditions d'exécution qui s'y rattachent.

Le calcul de la durée du travail est effectué sur la base convenue avec le salarié au moment où les travaux lui sont confiés, en respectant les dispositions conventionnelles et éventuels accords d'entreprise concernant les temps d'exécution.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L. 212-1-1 du code du travail et les décrets D. 212-17 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

### **A) Contrat à durée déterminée :**

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat à durée déterminée comporte les temps d'exécution prévisibles pour la durée du contrat.

Seuls les contrats comportant un terme fixé avec précision dès leur conclusion peuvent être renouvelés. Le renouvellement est possible une fois, pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue pour le type de contrat initialement conclu. L'employeur doit justifier à la date de conclusion et de renouvellement d'un motif légitime de recours à un contrat à durée déterminée.

Si la relation contractuelle se poursuit à l'issue du terme d'un contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Ces règles correspondent à la législation en vigueur à la date de signature du présent texte et sont en conséquence susceptibles d'évoluer.

### **B) Contrat à durée indéterminée**

1°) La période d'essai des correcteurs à domicile est d'un mois. La période d'essai des autres travailleurs à domicile est de un, deux ou trois mois en fonction de la classification qui leur est attribuée.

Le contrat à durée indéterminée comporte une clause d'évaluation du niveau d'activité prévisible qui pourra être réexaminée chaque année.

2°) En sus du contrat d'engagement, et sans préjudice des dispositions de l'article L. 721-7 du code du travail, la société d'édition établira, lors de la remise de chaque travail au travailleur à domicile, un bon de commande en deux exemplaires précisant notamment le nom et l'adresse de la société d'édition, ainsi que la nature du travail demandé, la date de livraison et le temps d'exécution prévisible en fonction du volume de la commande. Le bon de commande doit aussi faire apparaître le montant de la rémunération correspondante, qui ne peut être inférieur à la garantie minimale de la grille des salaires conventionnels pour le niveau de classification du travailleur à domicile. Un exemplaire de ce bon de commande est donné au correcteur ou aux autres travailleurs à domicile lors de la remise du travail à effectuer.

De même, au jour dit, est remis au travailleur à domicile un document attestant de la remise effective du travail exécuté.

3°) En cas de démission ou de licenciement, le préavis réciproque est celui qui correspond aux dispositions de la présente convention, en fonction de la catégorie et du niveau de classification du correcteur ou des autres travailleurs à domicile.

L'indemnité compensatrice afférente au préavis se calcule sur la base de la moyenne des rémunérations versées au cours des trois ou douze derniers mois effectivement travaillés précédant la notification de la rupture, suivant le mode de calcul le plus favorable.

La base de l'indemnité de licenciement est la moyenne des rémunérations versées au cours des trois ou douze derniers mois effectivement travaillés précédant la notification de la rupture, selon le mode de calcul le plus favorable, et hors frais d'atelier.

Après un an d'ancienneté pour une même entreprise, les travailleurs à domicile ont droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5<sup>e</sup> de mois par année (l'ancienneté s'apprécie telle qu'elle est définie à l'article 3).

Cette indemnité est calculée au prorata du nombre de trimestres entiers d'activité.

### **C) Recours au temps partiel modulé pour les travailleurs à domicile**

Prenant en compte les fluctuations des productions dans les entreprises d'édition qui influent sur la charge de travail, ainsi que la spécificité des travaux confiés, le recours au travail à domicile peut être organisé dans le cadre des dispositions relatives au temps partiel modulé. Ainsi, la durée du travail d'un travailleur à domicile à temps partiel peut être modulée sur l'année.

Le contrat de travail à temps partiel modulé mentionne obligatoirement, notamment, la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Tout contrat de travail à temps partiel modulé aura une durée de travail minimale de 3 heures hebdomadaires et 13 heures mensuelles. La durée du temps de travail pour les jours travaillés ne peut être inférieure à 1 heure.

Ces durées minimales basses doivent permettre d'ouvrir les dispositions du temps partiel modulé à un nombre important de travailleurs à domicile, sans préjudice d'une revalorisation ultérieure de ces durées minimales, dans le cadre de la commission de suivi de l'article 12.

## **Temps contractuel de travail et modulation du temps de travail**

Selon le principe de la modulation, la durée du travail pour les salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier au-dessous ou au-dessus de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat dans la limite de 1/3 de cette durée. La durée hebdomadaire du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à un temps plein.

### **Ajustement du temps contractuel de travail en cas de dépassement du nombre d'heures annuel**

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, lorsque sur une année le nombre d'heures moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, le nombre d'heures prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant au nombre d'heures antérieurement fixé la différence entre cet horaire et le nombre d'heures moyen réellement effectué.

### **Programme de répartition de la durée du travail**

Le programme indicatif de répartition de la durée du travail en fonction des travaux prévus et les heures de travail en découlant sont communiqués par écrit aux salariés concernés, au début de la période de modulation, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés au minimum, les entreprises ou les établissements peuvent modifier les modalités de répartition initiales telles qu'elles résultent du programme indicatif susvisé. Cette modification doit être notifiée au travailleur à domicile par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen permettant d'établir que le travailleur à domicile a pris connaissance de cette modification dans le délai imparti susmentionné. Le travailleur à domicile qui n'a pas été informé de cette modification dans la forme, et le délai imparti susmentionné, a la possibilité de refuser cette modification sans que cela constitue une faute.

**D)** Lorsqu'une société d'édition donne du travail à un correcteur ou à un autre travailleur à domicile, elle doit indiquer la quantité ou la durée prévisible de ce travail.

Lorsqu'un correcteur ou un autre travailleur à domicile ne peut temporairement prendre les travaux qu'une société d'édition lui confie de manière régulière, il doit en informer cette dernière par écrit. Les raisons pour lesquelles un travailleur à domicile est en droit de refuser un travail sont notamment les suivantes : travail chez un autre employeur, nécessités familiales impératives, enseignement universitaire, congés payés, maladie, accident du travail, formation. L'employeur se réserve le droit de demander les justificatifs correspondant au motif invoqué.

## **Art. 6. — Retraite complémentaire et prévoyance**

En application de la loi du 29 décembre 1972, les correcteurs et les autres travailleurs à domicile seront affiliés au régime de retraite complémentaire de la C.I.P.S. pour leurs salaires en provenance de maisons d'édition.

Dans le domaine de la prévoyance, les travailleurs à domicile ayant le statut d'employé bénéficient des dispositions de l'annexe III de la Convention Collective Nationale de l'Édition.

Les travailleurs à domicile ayant le statut d'agent de maîtrise, technicien ou cadre bénéficient d'une couverture prévoyance dans les conditions suivantes :

- Cotisations applicables pour les entreprises et les salariés :

Tranche A	Tranche B	
	Employeur	Salarié
1,5 %*	2 %	2 %

- Le salaire servant au calcul des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle de l'employeur sur les traitements et salaires, c'est-à-dire avant déduction des impôts et retenues pour la Sécurité Sociale (article 5 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 14 mars 1947).
- Ces cotisations doivent être affectées en priorité à la couverture du risque décès, à hauteur de 50 % au minimum de la cotisation assise sur la tranche A, le reste des cotisations pouvant être utilisé pour le financement des garanties d'incapacité, d'invalidité ou de couverture de frais médicaux.
- L'entreprise a le libre choix de l'organisme assureur et il appartient à chaque entreprise de définir le régime de prévoyance adapté en tenant compte de la qualité de salariés multi-employeurs d'un certain nombre de travailleurs à domicile.

\* Conformément à l'article 7 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

## **Art.8. — Prime de transport**

La prime de transport doit être versée à raison de 1/25e de son montant mensuel par journée comportant des déplacements pour la remise ou pour la livraison du travail achevé.

Lorsque la société d'édition assure la remise du travail et le fait prendre une fois qu'il est achevé, la prime de transport n'est pas due.

## **Art. 9. — Droits collectifs**

Le libre exercice du droit syndical est garanti aux travailleurs à domicile dans les conditions du présent texte.

Les dispositions générales relatives au droit syndical et à la représentation du personnel dans l'entreprise sont applicables aux travailleurs à domicile.

Le travailleur à domicile qui exerce une activité salariée dans plusieurs entreprises peut être électeur indifféremment dans chacune d'elles.

Un travailleur à domicile ne peut se porter candidat que dans une seule entreprise, selon son choix.

Tout travailleur à domicile peut être désigné par une organisation syndicale représentative en qualité de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise, sous réserve des conditions d'ancienneté requises pour être désigné.

Pour exercer leurs différents mandats, les travailleurs à domicile bénéficient des crédits d'heures légaux ou conventionnels applicables aux élus, aux délégués et représentants syndicaux. Les heures de délégation, ainsi que les heures correspondant aux réunions convoquées par l'employeur, sont rémunérées aux travailleurs à domicile, en sus de la rémunération de leurs heures de travail, sur la base du taux horaire qui leur est applicable, hors frais d'atelier et sans majoration.

Dans ce cadre, et compte tenu de l'exercice du travail à domicile, il revient à chaque entreprise de déterminer les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter la communication des instances représentatives du personnel à l'égard des travailleurs à domicile.

## **Art. 10. — Formation**

Les travailleurs à domicile bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en termes de formation.

Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières des emplois qu'ils occupent, les dispositions spécifiques ci-après sont mises en place :

Tout travailleur à domicile peut bénéficier d'une ou de plusieurs actions de formation prioritaires financées par l'OPCA-CGM dans le cadre des périodes de professionnalisation ou dans celui du droit individuel à la formation, et ce dans les limites suivantes :

- d'une part, dans le cadre du droit individuel à la formation, dans la limite du nombre d'heures de formation acquis individuellement dans les différentes entreprises qui l'emploient le cas échéant, étant rappelé que le nombre d'heures acquis ne peut être supérieur à 120 heures au sein d'une même entreprise d'édition ;

- d'autre part, tant dans le cadre des périodes de professionnalisation que dans celui du droit individuel à la formation, dans la limite des fonds disponibles au titre de la professionnalisation.

Sur mandat de la CPNE, la section édition de l'OPCA-CGM établira à cet effet, une liste des actions de formation prioritaires permettant aux travailleurs à domicile de développer leurs compétences et leurs qualifications, notamment dans les domaines de la bureautique et de l'Internet, de la correction et de la préparation de copie.

Ce dispositif exceptionnel sera mis en place pour les exercices 2007, 2008 et 2009.

L'OPCA-CGM prendra en compte, en priorité, les demandes des travailleurs à domicile ayant totalisé, et déclaré en conséquence à l'OPCA-CGM, au moins 1 200 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises d'édition au cours des trois derniers exercices précédant la date de leur demande.

L'OPCA-CGM prendra en charge les frais pédagogiques, dans la limite de 35 euros par heure de formation, les salaires, l'allocation de formation prévue par la loi en cas de formation en dehors du temps de travail et les frais annexes. Ce taux horaire de 35 euros pourrait être modifié sur décision de la CPNE de la branche.

S'agissant des actions engagées dans le cadre du droit individuel à la formation, les salaires et l'allocation de formation seront pris en charge sur les fonds disponibles au titre du Plan de Formation, ce type de dépenses n'étant pas éligible aux fonds de la professionnalisation.

Les demandes d'actions de formation seront instruites par l'entreprise dans laquelle le travailleur à domicile est employé ou a été employé en dernier lieu. Lorsque le travailleur à domicile souhaite mobiliser les heures de droit individuel à la formation, acquises au titre de diverses entreprises, l'accord de ces dernières est requis. Dans ce cas, l'OPCA-CGM sera mandaté pour obtenir les autorisations concernées.

Par ailleurs, dans le cadre du plan de formation, les entreprises de plus de 10 salariés s'engagent à traiter les besoins de formation des travailleurs à domicile qu'elles emploient en consacrant au moins 0,45 % de la masse salariale des travailleurs à domicile aux dépenses de formation engagées en leur faveur au cours des exercices 2007, 2008 et 2009.

Ces sommes seront mutualisées au niveau de l'OPCA-CGM et s'imputeront ainsi sur la contribution légale de 0,9 % au titre du Plan de Formation.

En l'absence de dépense totale de ces fonds prioritairement affectés, leur reliquat disponible sera remutualisé au service de l'ensemble des salariés de l'édition.

Seront imputables sur cette contribution les frais pédagogiques, les salaires, l'allocation de formation et les frais annexes le cas échéant.

A l'issue de cette première période triennale de mise en œuvre du présent accord, les Parties Signataires se concerteront à nouveau pour décider de l'opportunité du maintien de ce dispositif ou de son aménagement.

#### **Art. 11. — Communication d'entreprise**

Il appartient aux entreprises de mettre en œuvre les moyens nécessaires permettant l'information des travailleurs à domicile :

- Sur les textes conventionnels qui leur sont applicables, et notamment en matière de formation.
- Sur les procédures internes des entreprises concernant la mise en œuvre du droit à la formation.
- Sur les communications syndicales et les informations du comité d'entreprise.

Chaque entreprise devra déterminer les contenus et modalités d'information afin que soit respecté le principe de stricte confidentialité à l'égard des autres entreprises dans le cas de travailleurs à domicile travaillant pour plusieurs entreprises.

## **Art. 12. — Commission de suivi**

Durant les trois premières années suivant la mise en œuvre des dispositions de présent accord, soit pour les exercices 2007, 2008 et 2009, un bilan annuel concernant la mise en œuvre du présent accord sera réalisé dans le cadre de l'observatoire des métiers et communiqué à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche professionnelle de l'édition.

Ce bilan comprendra les données suivantes réalisées à partir d'une enquête auprès des entreprises :

- Le nombre de travailleurs à domicile rapporté à l'effectif global des entreprises ayant répondu à l'enquête.
- L'âge moyen des salariés concernés.
- L'ancienneté moyenne des salariés concernés.
- Les 5 métiers les plus fréquents et leur répartition en pourcentage.
- Le volume d'heures moyen réalisé par les travailleurs à domicile en contrat à durée indéterminée.
- Le nombre de collaborateurs ayant totalisé des heures sur l'ensemble des mois de l'année et, pour ces derniers, l'amplitude de la variation d'activité.
- Le nombre de contrats relevant du temps partiel modulé.
- Les conditions de mise en oeuvre d'un régime de prévoyance, en application des dispositions de l'article 9 du présent accord.

Chaque année, la commission de suivi devra réexaminer la durée minimale conventionnelle du contrat à temps partiel modulé, pour répondre à l'objectif fixé à l'article 5 C), 3<sup>e</sup> alinéa.

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur remet chaque année au comité d'entreprise un bilan du travail à temps partiel au sein de l'entreprise.

Il porte, notamment, sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant encore droit à l'abattement forfaitaire sur les cotisations patronales de sécurité sociale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport annuel à l'intention du comité d'entreprise inclut le bilan du travail à temps partiel.

Dans les deux cas, les données communiquées incluent le temps partiel modulé lorsque des contrats de ce type ont été conclus au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, les données relatives à l'emploi des travailleurs à domicile sont communiquées aux comités d'entreprise soit dans le cas du rapport annuel, soit dans le cas du bilan social, selon l'effectif de l'entreprise.

**Art. 13. — Entrée en vigueur**

Le présent accord ne sera applicable que s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension, sans réserve, ni exclusion.

Fait à Paris, le 25 septembre 2006

Le Syndicat national de l'édition

La Fédération de la culture et de la communication (CFE-CGC)

Le Syndicat national l'édition, de la librairie et de la distribution (CFE-CGC)

La Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC-CGT)

L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (CGT)

La Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C-CFDT)

Le Syndicat national Livre-Edition (SNLE-CFDT)

La Fédération française des syndicats de la communication écrite,  
graphique et audiovisuelle (CFTC)

Le Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et  
des activités connexes (CFTC)

La Fédération des employés et cadres (CGT-FO)

Le Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (FO)

Le Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes (FO)