
Bureau et numérique (entreprises) : commerces et services (Anciennement «Papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (commerces de détail)»)

BROCHURE JO 3252

IDCC 1539

Convention collective nationale du 15 décembre 1988⁽¹⁾

(1) Complétée par avenant n° 1 du 29 mars 1989.

[Étendue par arrêtés du 14 décembre 1989, JO 30 décembre 1989 et du 29 avril 1991, JO 12 mai 1991]

[Cette convention, ainsi que ses avenants et annexes ont été dénoncés par le Syndicat de la librairie française (SLF) et par la Fédération française de la librairie (FFSL) par lettre du 4 octobre 2004]

(Pour les entreprises de Librairie, voir la convention collective « Librairie »)⁽²⁾

(2) Lettre du SLF et de la FFSL en date du 4 octobre 2004 :

Madame, Monsieur,

Le Syndicat de la Librairie Française et la Fédération Française Syndicale de la Librairie dénoncent les accords collectifs suivants :

- la convention collective nationale du Commerce de Papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie ainsi que ses avenants et annexes ;
- L'accord du 10 décembre 1990 tel que précisé par l'avenant du 7 janvier 1991 ;
- L'accord du 5 janvier 1993 ;
- L'accord du 1^{er} septembre 1994 ;
- L'accord du 16 décembre 1994 ;
- L'accord du 3 décembre 1997 ;
- L'accord-cadre du 5 juin 2000 tel que modifié par l'avenant du 5 juin 2000 ;
- L'accord du 13 juillet 2001.

Le Syndicat de la Librairie Française et la Fédération Française Syndicale de la Librairie souhaitent créer une branche librairie autonome. Pour ce faire, ils proposent aux syndicats de salariés représentatifs dans cette branche un accord de méthode afin d'entamer des négociations en vue de créer une convention collective nationale de la librairie.

Ce courrier est adressé à tous les signataires et les adhérents de la convention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il fait l'objet d'un dépôt en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, au secrétariat-greffe du Conseil du Prud'hommes de Paris et auprès du Ministère du Travail.

Les syndicats d'employeurs de la librairie vous convient à une première réunion de négociation consécutive à la présente dénonciation, le 28 octobre 2004, de 10 h à 13 h, dans les locaux de l'INFL (Tour Orion, 12 à 16 rue de Vincennes, 93100 Montreuil, métro Croix de Chavaux).

Nous vous prions d'agrérer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations

Par arrêté de fusion des champs conventionnels du 9 avril 2019 (JO, 19 avr.), et par accord du 27 novembre 2019 (non étendu) la CCN «Reprographie» est rattachée à la CCN «Papeterie, fournitures de bureau : commerce de détail»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels

NOR : MTRT1910561A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	2642	Convention collective de la production audiovisuelle

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française syndicale de la librairie (FFSL) ;

Syndicat de l'équipement de bureau et de l'informatique (SEBI) ;

Fédération interprofessionnelle des technologies informatiques (FITU) (anciennement Fédération nationale des chambres régionales de l'équipement de bureau et de l'informatique (FNEBIM)) ;

Fédération française des papetiers spécialistes (FFPS) ;

Syndicat national de la librairie (SNL)(adhésion par lettre du 15 février 1990).

Fédération de l'Équipement du Bureau (FEB)(Adhésion par lettre du 21 févr. 2005).

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.N.E.C.S./C.G.C. (non signataire pour l'annexe II) ;

Fédération des services C.F.D.T. ;

C.F.T.C. Fectam (non signataire pour la branche librairie) ;

Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes C.F.T.C.

UNSA

Mod. par Avenant 21 avr. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 13 oct.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

CLAUSES GÉNÉRALES

I. Dispositions générales

Article 1-1 **Champ d'application**

Mod. par Avenant 18 mai 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., mod. par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Pour le champ d'application de l'ancienne CCN rattachée de la «Reprographie»⁽¹⁾

(1) Champ d'appliable de la CCN «Reprographie» :

Article 6

Champ d'application

(Arrêté de fusion du 9-4-2019, JO 19-4-2019)

(mod. par)

(Avenant 27 nov. 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) (note 1)

La présente convention collective règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par l'une ou plusieurs des activités suivantes :

— Impression numérique et services graphiques

— Services et commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de prestations d'impression, de façonnage et de gestion de documents.

— Impression numérique courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports.

— Commercialisation d'imprimés personnalisés, de communication et de marketing d'entreprise. Reprographie, éventuellement internalisée.

— Création, enrichissement, personnalisation et embellissement de documents, d'objets, et supports de communication.

— Services graphiques de communication et marketing d'entreprise. Signalétique.

— Impression de communications grand format, habillage de bâtiments ou de stands.

— Numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tiers de confiance.

— Distribution et routage de documents personnalisés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 18.12Z, 18.14Z, 58.19Z, 82.11Z et 82.19Z.

Les partenaires sociaux rappellent que le code APE est un indicateur et n'entraîne pas de rattachement à une convention collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du Code du travail, «le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques».

Les entreprises concernées sont celles dont l'activité principale est constituée par l'une ou plusieurs des activités suivantes dont le dénominateur commun est l'équipement des espaces de travail, la fourniture de produits et/ou solutions et/ou services permettant toute activité professionnelle tertiaire, et le service aux entreprises en matière de services généraux.

Commerce de détail de produits et solutions informatiques :

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ou solutions et/ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;

— Commercialisation et gestion de solutions d'hébergement de données ;

— Infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.51Z, 47.41Z, 62.02A, 95.11Z, 33.12Z.

Commerce de détail de papeterie et fournitures de bureau :

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits et/ou solutions et/ou services de papeterie, fournitures de bureau, fournitures scolaires, matériel bureautique et consommables pour l'environnement de travail.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 47.62Z, 47.41Z, 46.18Z, 46.49Z, 47.26Z.

Commerce de détail de produits de loisirs créatifs

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits de loisirs créatif en lien avec l'univers de la papeterie.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 47.62Z, 47.78C, 46.49Z.

Commerce de détail de mobilier de bureau

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d'équipements professionnels ;

— Commercialisation de solutions d'aménagement d'espaces de travail et des matériels associés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.65Z, 46.66Z, 47.59A.

Commerce de détail de produits et solutions d'impression et gestion documentaire :

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ou solutions et/ou services permettant l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de documents ;

— Prestations d'installation, de maintenance et de gestion de parcs de solutions d'impression et gestion documentaire.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.66Z, 33.12Z, 95.11Z.

Les commerces de solutions de communication électronique, télécoms et réseaux :

— Les entreprises indépendantes qui ont pour activité principale la vente, l'installation, l'intégration et la maintenance des infrastructures réseau et télécom internes de leurs clients, qu'ils soient entreprises, administrations publiques, professions libérales ou collectivités.

Les partenaires sociaux rappellent que le code APE est un indicateur et n'entraîne pas de rattachement à une convention collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du Code du travail, «le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques».

En outre, il est précisé que le commerce de détail se caractérise par la vente à un utilisateur final, quels que soient les volumes, qu'il soit un particulier, une entreprise ou une organisation privée ou publique.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente à un revendeur de produits, consécutive ou non à une opération d'importation, sont exclues du champ d'application.

Article 1.2

Durée et date d'entrée en vigueur de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Article 1.3

Formalités de dépôt

La présente convention ainsi que ses avenants et annexes sont déposés à la direction départementale du travail de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris (L. 132-10 du code du travail).

Article 1.4

Désignation

La dénonciation, précédée d'un préavis de six mois, doit être notifiée par son auteur à chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

De nouvelles négociations doivent être engagées dans les trois mois de la signification de la dénonciation, mais ne peuvent avoir lieu dans la période de rentrées scolaire et universitaire et de fêtes de fin d'année.

Sauf signature d'un texte de substitution, la présente convention continue à produire ses effets pendant deux ans, à compter de la date de dénonciation (date d'expiration du préavis de dénonciation).

Article 1.5

Révision

Toute organisation syndicale d'employeurs et de salariés représentative dans le champ d'application professionnel de la convention peut demander la révision des dispositions de celle-ci. Cette demande doit être adressée par son auteur aux parties intéressées, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de modification.

Des négociations doivent être engagées dans les trois mois suivant la saisine. Elles ne peuvent avoir lieu pendant les périodes de rentrées scolaire, universitaire et de fêtes de fin d'année.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux négociations relatives aux salaires conventionnels et la prime d'ancienneté qui devront être engagés au moins une fois par an conformément à l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 1.6

Avantages acquis

L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut en aucun cas être l'occasion de restriction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.

Cette clause ne peut interdire aux signataires de conventions et accords collectifs conclus à un autre niveau d'user des prérogatives qu'ils tiennent de la loi relative à la négociation collective.

Article 1.7

Adhésion ultérieure

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur, de la branche, qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et, en particulier, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, conformément à l'article L. 132-16 du code du travail, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion.

Article 1.8 **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

Mod. par Avenant 13 févr. 2019, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 31 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la Commission Paritaire Nationale sera remplacée par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

La CPPNI exerce notamment les missions suivantes :

1. Missions d'intérêt général :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
 - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - du repos quotidien et des jours fériés ;
 - des congés payés et autres congés ;
 - du compte épargne-temps.

2. Elle peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif tel que prévu au point 1.8.5.

3. Elle peut exercer une mission de conciliation telle que prévue au point 1.8.5.

4. Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

5. Elle est destinataire des conventions et accords d'entreprises conclus avec les représentants élus du personnel.

6. Elle se réunit au moins 4 fois par an en vue :

- de la négociation annuelle sur les salaires ;
- des négociations triennales portant sur :
 - m** l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - m** les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
 - m** l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - m** les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- des négociations quinquennales portant sur :
 - m** l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - m** l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

D'autre part, la CPPNI :

- Établit l'organisation des négociations par un accord de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociation ;
- Commande son rapport économique et social de branche annuel.

Enfin, dans le cadre de ses missions, et dans le respect des dispositions légales, la branche décide de verrouiller les deux thèmes de négociations suivants :

- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.

Dès lors, aucun accord d'entreprise ne pourra présenter des dispositions inférieures aux dispositions prévues dans la branche sur l'un de ces deux thèmes, ou les accords d'entreprises devront présenter des mesures au moins équivalentes à celles fixées dans la branche.

Il est précisé que la liste des thématiques de négociation précitée n'est pas exhaustive et fera l'objet d'adaptations, dans le cadre de la CPPNI, en fonction des évolutions légales et réglementaires et des orientations paritaires décidées et validées dans les accords de méthode.

Article 1.8.1 **Composition - Présidence**

La commission est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés comprend 2 représentants de chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective en nombre égal à celui du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CPPNI sont assurées alternativement par les collèges employeurs et salariés pour une durée de deux ans. Chaque collège désigne en son sein le membre destiné à occuper les fonctions de Président ou vice-président.

La première réunion de la commission sera présidée par un représentant du collège patronal.

Le Président fixe l'ordre du jour à venir, tel que décidé paritairement, et en réfère au secrétariat de la Convention Collective pour l'organisation des prochaines réunions. En cas de vacance du Président, le vice-président assume cette fonction.

Le Président et le vice-président de la CPPNI sont cosignataires des décisions prises paritairement. Lorsque lesdites décisions engagent la branche professionnelle par un écrit, elles seront validées par un vote, selon les dispositions de l'article 1.8.2.

Le Président et le vice-président cosignent les procès-verbaux de chaque réunion de la CPPNI.

La commission est saisie par l'intermédiaire et à la diligence des organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté employeurs que du côté salarié.

Article 1.8.2 **Modalités de vote - Prise de décisions**

Les partenaires sociaux conviennent que toute décision de la CPPNI impliquant la branche dans le cadre d'une communication écrite ou d'un avis de conciliation, dont la rédaction serait confiée au secrétariat de la Convention Collective, devra faire l'objet d'un vote en séance.

Il est convenu que le vote obéit aux règles suivantes :

- Vote d'une ou plusieurs organisations patronales représentatives représentant au minimum 50 % des entreprises adhérentes au sein de la branche ;
- Vote d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant au moins 30 % des salariés de la branche.

Dans le cadre de la mission d'interprétation, les avis de la CPPNI obéissent aux règles et conditions de validité applicables à la conclusion des accords collectifs de branche tels que prévus par la loi.

Article 1.8.3 **Indemnisation des absences des salariés participant aux négociations collectives et les diverses instances paritaires**

Les représentants salariés bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise. Le temps d'absence est rémunéré comme du temps de travail effectif et est sans incidence sur les éléments de rémunération annexes ayant un caractère collectif.

Compte tenu du temps de déplacement des représentants domiciliés en province, leur autorisation d'absence est majorée d'une demi-journée par journée de réunion, que celle-ci comporte une ou plusieurs réunions. Il est convenu que la majoration du temps d'absence ne pourra excéder une journée par session de réunions.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins une semaine avant la date prévue de leur absence.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des représentants sont pris en charge par leurs organisations respectives conformément aux dispositions de l'accord de la Convention Collective du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires.

Article 1.8.4 **Secrétariat général**

Le secrétariat général de la CPPNI est assuré par l'Association Paritaire pour la Gestion de l'Equipement de Bureau (APGEB) sise 69, rue ampère - 75017-Paris.

L'APGEB assure la gestion administrative de l'ensemble des missions de la CPPNI et notamment l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cette fin le secrétariat :

- Élabore le procès-verbal de chaque réunion ;
- Rédige l'ordre du jour, après validation du Président de séance, et envoie au moins 15 jours avant les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des documents nécessaires à l'étude des dossiers à traiter.

Article 1.8.5 **Mission d'interprétation et de conciliation**

Dans le cadre de ses missions d'interprétation et de conciliation, la CPPNI a pour fonctions :

- de rechercher aimablement la solution des litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés ;
- de résoudre les difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes.

Les décisions de la CPPNI dans le cadre de ses missions d'interprétation et de conciliation sont prises dans le respect du paritarisme et conformément aux dispositions de l'article 1.8.2 précité.

A **Saisine**

La commission d'interprétation peut être saisie pour trancher les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

Le courrier de saisine de la commission est adressé au siège du secrétariat permanent de la convention collective, APGEB - 69, rue ampère - 75017-Paris. Ce courrier est adressé par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie demanderesse y joint un mémoire exposant les points en litige ainsi que toute pièce susceptible de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission.

B **Modalités de fonctionnement**

Lorsque la saisine de la CPPNI porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans le mois qui suit la réception de la demande, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été) ou dossier complexe et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI doivent être communiqués par le secrétariat par mail à tous les membres de la CPPNI au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

La commission peut entendre les parties concernées par la demande, demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI ainsi qu'au(x) demandeur(s).

C **Dispositions particulières à la mission d'interprétation**

Les avis de la commission acquièrent même valeur que la Convention Collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

Ils sont déposés au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris.

II. Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.1 Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions générales prévues au livre IV, chapitre II, sections 1, 2 et 3, du code du travail.

Article 2.2

Indemnisation des absences des salariés participant aux négociations collectives et les diverses instances paritaires

(*Voir aussi Accord du 1er septembre 1994*)

(*Remplacé par avenant n° 4 du 1^{er} septembre 1994, étendu par arrêté du 27 janvier 1995, JO 8 février 1995*)

(*Abrogé et remplacé par les dispositions de l'art. 1.8.3*)

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux négociations, et aux instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale, bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra être représentée par deux délégués.

Le temps d'absence du ou des délégués est payé comme temps de travail effectif. Compte tenu du temps de déplacement des délégués venant de province, leur autorisation d'absence est forfaitairement fixée à 1,5 journée par réunion.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins une semaine avant la date prévue de leur absence.

Les frais de déplacement des deux délégués par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, par les organisations patronales représentées au sein des différentes commissions, ou par tout autre organisme patronal s'y substituant, sur les bases suivantes :

- transport : tarif S.N.C.F., seconde classe (avec éventuel supplément) ;
- repas : 5 fois le minimum garanti ;
- hôtel : 20 fois le minimum garanti.

Article 2.3 Les délégués du personnel

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux lois et règlements en vigueur, en particulier livre IV, titre II, du code du travail.

Article 2.4 Les comités d'entreprise

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et règlements en vigueur livre IV, titre III, du code du travail.

III. Le contrat de travail

Article 3.1 Embauche

Les employeurs sont invités à faire préalablement connaître leurs besoins de personnel aux services de l'A.N.P.E. Ils se réservent le droit de recourir à l'embauche directe. Dans la mesure du possible, ils embauchent en premier lieu des personnes en chômage.

En vue de l'embauche, le salarié doit justifier de son état civil et de son domicile. Il doit produire :

- le ou les certificats de travail ;
- un certificat d'invalidité le cas échéant (handicapés physiques) ;
- la carte d'assuré social le cas échéant ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et règlements en vigueur.

Toute modification de la situation du salarié impliquant l'un des éléments ci-dessus doit faire obligatoirement l'objet d'une notification de la part de celui-ci à son employeur. De même, tout changement de la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, susceptible de créer des obligations à l'employeur, doit être porté à la connaissance de ce dernier accompagné des justifications nécessaires.

L'engagement d'un salarié fait l'objet d'une confirmation écrite mentionnant obligatoirement les fonctions de l'intéressé, son niveau de qualification et les appointements correspondants, ainsi que la durée de la période d'essai.

Dès l'engagement, il est donné obligatoirement connaissance au salarié de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant.

Article 3.2 Période d'essai

Mod. par Avenant 15 janv. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

«Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est fixée à 2 mois pour les salariés dont les emplois sont répertoriés aux niveaux I à IV de la classification et 3 mois pour les salariés des niveaux V et VI.

La période d'essai peut être prolongée une fois, mais dans ce cas la prolongation doit être acceptée par le salarié et lui être spécifiée par écrit.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 4 mois pour les salariés dont les emplois sont répertoriés de I à IV de la classification et 6 mois pour les salariés des niveaux V et VI.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.»

Article 3.3 Notions de présence continue et d'ancienneté

Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du salarié, en y incluant les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise en excluant toutefois ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié lui-même.

Toutefois en ce qui concerne la détermination de l'ancienneté entrant dans le calcul de l'indemnité de licenciement, seule la durée de présence au titre du contrat en cours est prise en compte.

Article 3.4 Promotion perfectionnement

(*Voir aussi article 5.6*)

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur doit faire de préférence appel au personnel de l'entreprise qu'il estime apte à occuper le poste, sans discrimination d'âge ou de sexe. Ce personnel reçoit, dans les meilleurs délais possibles, une formation adaptée à la nouvelle fonction.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donne pas satisfaction dans sa nouvelle fonction peut être réintégré dans une emploi de la catégorie de celle qu'il occupait précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Article 3.5 Dossier individuel

Tout rapport concernant un salarié ne peut figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé. Celui-ci dispose d'un délai de quarante-huit heures, pour y faire figurer ses observations. Un double du rapport est remis à l'intéressé au moment de la notification.

Article 3.6 Délai-congé en cas de rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant 15 janv. 2008, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

(*Voir aussi article 5.13*)

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est, sauf cas de force majeure ou de

faute grave ou lourde, de :

- deux semaines jusqu'à six mois de présence ;
- un mois si le salarié a plus de six mois de présence.

Tout salarié licencié comptant au moins deux années d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un délai-congé de deux mois.

(Avenant 15 janv. 2008, étendu) Pendant la période de délai-congé réciproque, les salariés à temps plein (<35 heures par semaine) sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour dans la limite globale de quarante heures afin de rechercher un nouvel emploi et jusqu'au moment où ce dernier aura été trouvé. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaires. Les périodes d'absence sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées peuvent être regroupées.

Les heures de recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail effectif des trois derniers mois précédant la notification de la rupture.

La notification de la rupture (démission ou licenciement) est faite par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de première présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du délai-congé.

Lorsque l'employeur autorise le salarié à ne pas accomplir son préavis à la demande écrite de ce dernier, les salaires de la période de travail non effectuée ne sont pas dus, sauf si la rupture est à la fois imputable à l'employeur et fondée sur un motif économique.

Article 3.7 Indemnités de licenciement

Mod. par Avenant 15 janv. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

«Le salarié licencié après 1 an de présence continue perçoit, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte du préavis et calculée en fonction de son ancienneté totale dans l'entreprise :

— jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois de salaire par année

— au-delà des 10 ans d'ancienneté :

— pour les 10 premières années, 1/5^{ème} de mois de salaire par année

— pour les années supplémentaires, 1/5^{ème} de mois par année, augmenté de 2/15^{ème} de mois par année.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul du salaire mensuel moyen est de 1/12 de rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis».

Article 3.8 Mise à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite à partir de soixante ans.

L'employeur peut prendre l'initiative de rompre le contrat de travail d'un salarié à partir de soixante ans lorsque celui-ci est en droit de bénéficier d'une pension de retraite au taux plein.

Dans les deux cas la mise à la retraite est signifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative en respectant les délais de préavis suivants :

INITIATIVE		
Ancienneté	Salarié	Employeur
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	2 mois
2 ans et plus	1 mois	4 mois

Indemnisation

(Voir aussi article 5.15)

Le salarié quittant l'entreprise de sa propre initiative bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est déterminé en fonction de l'ancienneté selon le barème suivant :

-
- un demi-mois de salaire après cinq ans ;
 - un mois de salaire après dix ans ;
 - un mois et demi de salaire après quinze ans ;
 - deux mois de salaire après vingt ans ;
 - deux mois et demi de salaire après trente ans.

Lorsque la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 3.7.

Article 3.9 Congés payés

Mod. par Avenant n° 3, 2 juin 1994, non étendu

Avenant 15 janv. 2008, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

(Voir aussi article 5.10)

Les congés payés sont régis par la législation en vigueur.

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur après avis des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés eux-mêmes. Ce calendrier ne peut être modifié dans le délai de deux mois précédent les dates prévues initialement.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

(Avenant 15 janv. 2008, étendu) Des congés supplémentaires sont attribués à partir de vingt ans d'ancienneté, à raison de :

- un jour pour vingt ans ;
- deux jours pour vingt-cinq ans ;
- trois jours pour trente ans.

Sauf accord entre les parties, ces congés supplémentaires sont pris en dehors du calendrier des congés principaux, des périodes de rentrées scolaires, universitaires et de fin d'année.

N'entraînent aucune réduction des congés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante :

- les jours d'absence pour maladie indemnisée au titre de la présente convention⁽³⁾ ;

(3) Commission d'interprétation du 27 mai 1993 :

N'entraînent aucune réduction des congés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité compensatrice :

— les jours d'absence pour maladie indemnisée au titre de la présente convention.

Qu'en est-il des jours d'absence consécutifs à un accident ?

Est considéré que l'accident est assimilé à la maladie.

- les congés prévus au 3.10 ci-après ;
- les périodes où le salarié siège comme juré.

Le dernier alinéa, ci-dessus, est modifié comme suit par l'avenant n° 3 du 2 juin 1994, non étendu :

N'entraînent aucune réduction des congés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante :

- les jours d'absence pour maladie indemnisée au titre de la présente convention, c'est-à-dire ceux mentionnés aux articles 3.13.2 (personnel non cadre) et 5.8.2 (personnel cadre) de la convention collective nationale ;
- les congés prévus à l'article 3.10 de la convention collective nationale ;
- les périodes où le salarié siège comme juré.

Article 3.10 Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant 28 août 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la date du jour suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

Les salariés bénéficient à l'occasion de certains événements, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée, accordée dans les conditions suivantes :

sans condition d'ancienneté :

- mariage ou PACS du salarié : cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant, d'un père ou d'une mère : deux jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : quatre jours ouvrés ;
- rentrée scolaire d'un enfant, jusqu'à son entrée en 6^{ème} inclus : deux heures d'absence par an ;
- survenue d'un handicap chez l'enfant : six jours ouvrables, sur présentation d'un justificatif ;
- décès d'un enfant : douze jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, d'un père, d'une mère : six jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère : cinq jours ouvrés ;
- décès du grand-père, de la grand-mère : deux jours ouvrés ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : un jour ouvré ;
- interruption spontanée de grossesse : un jour ouvré, au bénéfice de la patiente ainsi que du/de la conjoint.e ;
- procréation médicalement assistée : autorisation d'absence pour aller à l'examen, au bénéfice de la patiente ainsi que du/de la conjoint.e ;

à partir d'un an d'ancienneté :

- absence du salarié par suite de la maladie d'un enfant de moins de quatorze ans : quatre jours maximums par maladie dans la limite de six jours par an sur présentation d'un bulletin médical.

à partir de trois ans d'ancienneté :

- déménagement pour convenance personnelle : deux jours maximums à raison d'une fois tous les trois ans.

Article 3.11 Jours fériés

(Avis d'interprétation du 21 mars 2018)⁽¹⁾

Avis d'interprétation du 21 mars 2018

(Étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 24 avr.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Article 1. Interprétation de l'article 3.11

Conformément à l'article 1.8, la CFDT a saisi la Commission d'interprétation et de conciliation de la Convention Collective Nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique n° 3252 (IDCC 1539) en date du 20 avril 2017.

La demande d'interprétation porte sur le deuxième alinéa de l'article 3.11 «Jours fériés» ainsi rédigé :

«Outre le 1^{er} mai, à l'initiative de l'employeur, devront être chômés au moins cinq des jours de fête légale prévus par la loi (L. 222-1 du code du travail) et les usages locaux. Ces jours seront portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année.»

Tout ou partie des cinq jours de fête légale obligatoirement chômés et déterminés pas l'employeur en début d'année peuvent-ils coïncider avec des jours de repos hebdomadaires des salariés ?

Les membres de la commission d'interprétation adoptent la position suivante :

Les jours de fêtes légales obligatoirement chômés et portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année ne peuvent coïncider avec les jours de repos hebdomadaires des salariés.

Article 2 : Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour le dépôt et l'extension du présent avis d'interprétation.

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé. Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne pour les salariés concernés aucune réduction de leur rémunération.

Outre le 1^{er} mai, à l'initiative de l'employeur, devront être chômés au moins cinq des jours de fête légale prévus par la loi (L. 222-1 du code du travail) et les usages locaux. Ces jours seront portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année.

Le chômage des jours de fête légale n'entraîne pour les salariés concernés aucune réduction de leur rémunération sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédent et le jour suivant le jour de fête légale, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail effectuées au jour de fête légale donnent lieu à une majoration de salaire de 50 p. 100.

Les entreprises exerçant une activité de distribution de presse les obligeant à être ouvertes au public les jours de fêtes légales sont exonérées des obligations qui précèdent si elles appliquent le régime dérogatoire suivant :

- les modalités particulières concernant le chômage et l'indemnisation du 1^{er} mai demeurent régies par les dispositions légales ;
- en ce qui concerne les jours de fête légales prévues par la loi et les usages locaux (L. 222-1 du code du travail) deux possibilités sont ouvertes :
 - ces jours où certains d'entre eux sont chômés, les conditions prévues au troisième alinéa du présent article s'appliquent (pas de réduction de la rémunération) ;
 - ces jours où certains d'entre eux sont travaillés, les salariés bénéficient alors soit d'une majoration de salaire de 50 p. 100 pour toutes les heures effectuées ce jour-là, soit d'un repos compensateur de durée équivalente à la journée de travail si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

Article 3.12 Absences

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les deux jours ouvrables par écrit en indiquant la cause et la durée probable de son absence.

Article 3.13 Maladie

Mod. par Avenant n° 3, 2 juin 1994, non étendu

Avenant 15 janv. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

(Voir aussi article 5.8)

3.13.1 Garantie d'emploi

Les absences au travail justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident constaté par certificat médical *et contre-visite éventuellement* ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Pendant la durée de l'absence, les employeurs s'efforceront de pourvoir l'emploi temporairement.

Le remplacement définitif d'un salarié malade ne peut, en tout état de cause, avoir lieu pendant la période d'indemnisation définie au 3.13.2 ci-après.

Passé ce délai, et en cas de nécessité de remplacement définitif, l'employeur peut engager la procédure de licenciement.

Le salarié licencié dans ces conditions perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.7 ci-dessus. En outre, une priorité de réembauchage lui est réservée dans sa catégorie pendant un an à compter de la date de sa guérison. Pour bénéficier de cette priorité, le salarié est tenu de faire connaître par écrit à l'employeur la date de sa guérison et son intention d'être réembauché.

3.13.2 Indemnisation des absences⁽⁴⁾

(4) Commission d'interprétation du 27 mai 1993 :

a) Les jours indemnisés sont-ils les jours calendaires ou les jours ouvrables ?

Est considéré que les jours indemnisés sont les jours calendaires.

b) Pour les salaires comprenant une rémunération variable (commission) sur quelle période doit être calculée la moyenne mensuelle indemnisée ?

Est considéré que la période de référence pour le calcul de la moyenne mensuelle est « les douze derniers mois ».

Sous réserve d'avoir justifié dans les deux jours ouvrables de l'incapacité par l'envoi d'un certificat médical, d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières et d'être soignés dans l'un des Etats membres de la Communauté européenne, les salariés bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale et de régimes complémentaires de prévoyance dans les conditions suivantes :

(Avenant 15 janv. 2008, étendu) «Après 1 an de présence dans l'entreprise, ils reçoivent pendant 30 jours à partir du 8^{ème} jour d'arrêt 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, puis 66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.»

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa précédent sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il doit être tenu compte des indemnités déjà per-

ques par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le paragraphe 3.13.2 est complété comme suit par avenant n° 3 du 2 juin 1994, non étendu :

Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

La rémunération moyenne mensuelle est calculée par référence aux douze derniers mois calendaires précédant l'événement.

Article 3.14 Accident du travail

(Voir aussi article 5.9)

En cas d'accident du travail ou de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, la condition d'ancienneté prévue à l'article 3.13.2 est écartée.

Lors de chaque arrêt de travail pour les motifs ci-dessus, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Article 3.15 Maternité et adoption

(Complété par avenant n° 3 du 2 juin 1994, non étendu)

Les dispositions relatives à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption sont régies par la législation en vigueur.

Par ailleurs, à partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée bénéficie, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction du temps de travail, à raison d'un quart d'heure matin et soir, ou tout autre répartition en accord avec l'employeur⁽⁵⁾.

(5) Commission d'interprétation du 27 mai 1993 :

Comment est calculée la réduction d'horaire pour les salariées employées à temps partiel ?

Est considéré que la réduction est de un quart d'heure jusqu'à trois heures de travail jour et une demi-heure au-dessus de trois heures.

L'article est complété comme suit par avenant n° 3 du 2 juin 1994, non étendu :

Si la durée du travail quotidien est inférieure ou égale à trois heures, la réduction du temps de travail est de quinze minutes.

Au-delà de trois heures de travail par jour, la réduction est de trente minutes.

Article 3.16 Obligations militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national est réglé selon les dispositions légales et, en particulier, l'article L. 122-18 du code du travail relatif à la réintégration des salariés.

Les périodes d'orientation prémilitaire ne donnent pas lieu à une retenue de salaire, dans la limite de trois jours et sur justification de l'autorité militaire.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel. Après un an de présence dans l'entreprise le salarié reçoit pendant la durée de la période de réserve une allocation complémentaire à sa solde l'amenant à 100 p. 100 de son salaire.

Cette indemnisation n'est due que jusqu'à concurrence de deux mois au total sur toute période d'emploi du salarié quel que soient le nombre et la durée des périodes effectuées.

Article 3.17 Contrats à durée déterminée

Les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur à la date de signature de la présente convention collective sont rappelées dans l'annexe III⁽⁶⁾ de cette convention.

(6) Cette annexe n'a pas encore été négociée à ce jour.

Article 3.18 Temps partiel

Les entreprises peuvent employer des salariés à temps partiel dans les conditions prévues par la loi.

Les salariés à temps partiel bénéficient de dispositions de la présente convention. Toutefois les clauses faisant référence à une durée du travail leur sont appliquées *pro rata temporis*.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Dans le cas où la durée du travail à temps partiel n'atteint pas le seuil ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, l'employeur doit en informer le salarié lors de l'embauchage.

IV. Dispositions particulières

Article 4.1 Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle est organisée selon la législation en vigueur.

Article 4.2 Apprentissage et emploi des jeunes

L'apprentissage est une forme d'éducation que les employeurs des branches concernées s'efforceront de développer dans le respect des obligations légales et réglementaires. Il a pour but de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait aux obligations scolaires une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement.

L'emploi des jeunes âgés de moins de dix-huit ans, apprentis ou non, est réglementé par le livre II du code du travail. Il est rappelé notamment que :

- les jeunes de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine, sauf dérogation prévue par la législation en vigueur ;
- aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures trente.

Article 4.3 Égalité professionnelle, égalité de traitement

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs s'engagent à se conformer aux obligations légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises appliquent l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale dans la même catégorie professionnelle.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Article 4.4 Désignation comme juré d'assises

Le salarié désigné comme juré reçoit de son employeur la totalité de son salaire pendant la vacation, à charge pour ce dernier de reverser à son employeur le montant de ses indemnités.

Article 4.5 Hygiène et sécurité (C.H.S.C.T.)

Les entreprises sont tenues de se conformer rigoureusement aux lois et règlements en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité du personnel dans l'entreprise. Les dispositions relatives à la formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises de moins de 300 salariés feront l'objet d'une annexe particulière à la présente convention.

V. Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 5.1 Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent au personnel d'encadrement.

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des travailleurs de toute nature (ouvriers, employés, cadres, maîtrise) ;
- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en oeuvre.

Entrent notamment dans le champ d'application du présent chapitre les emplois répertoriés aux niveaux 7 et 8 de la classification prévue en annexe I.

Les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 5.2 Contrat de travail

Les contrats individuels peuvent contenir des clauses différentes de celles insérées dans la présente convention, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

Article 5.3 Période d'essai, engagement

Mod. par Avenant 15 janv. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

«La durée normale de la période d'essai est de 4 mois. Cette durée peut être renouvelée une fois par l'employeur avec l'accord du salarié, sans pouvoir excéder un maximum de 8 mois. La prolongation de la période d'essai est signifiée par écrit.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.»

Article 5.4 Mutation ou changement d'affectation

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est muté, tous les avantages dont il bénéficiait lui sont maintenus à titre personnel dans son nouveau poste, sans que cette mutation entraîne une réduction de ses appointements.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande avec l'accord de l'employeur, soit sur la demande de l'employeur avec son accord, il continue à bénéficier de tous les avantages acquis dans son précédent emploi.

Si le personnel d'encadrement change d'entreprise après accord entre les deux employeurs, les conditions de cet engagement et éventuellement le maintien des avantages acquis chez l'ancien employeur, lui sont notifiés par écrit par le nouvel employeur.

En cas de changement de résidence, accepté par le personnel d'encadrement, les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées à l'avance avec l'intéressé et confirmées par écrit.

Article 5.5 Durée du travail

La durée du travail est celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et les accords d'entreprise. En cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail, celle des membres du personnel d'encadrement s'effectue dans les mêmes conditions que celle des employés.

Le personnel d'encadrement assujetti au même titre que le personnel placé sous ses ordres, à un horaire collectif de travail supérieur à la durée légale, bénéficie des majorations pour heures supplémentaires.

Article 5.6 Promotion

Les dispositions prévues au 3.4 des clauses générales s'appliquent au personnel d'encadrement. En cas de période probatoire consécutive à une nouvelle affectation, la durée de cette période ne peut excéder six mois.

Article 5.7 **Remplacement temporaire**

En cas de remplacement temporaire d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minima de la catégorie à laquelle appartient le personnel d'encadrement qu'il est appelé à remplacer.

Dans le cas où les appointements réels de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie du personnel remplacé, une indemnité spéciale sera allouée.

Article 5.8 **Maladie**

5.8.1 **Garantie d'emploi en cas d'absence pour maladie**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Le remplacement effectif d'un salarié malade ne peut avoir lieu pendant la période d'indemnisation définie ci-après. Cette période de garantie d'emploi est augmentée de deux mois pour les salariés ayant plus d'un an et moins de cinq ans de présence, de quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans de présence et moins de vingt ans, de six mois pour les salariés ayant plus de vingt ans de présence.

Passé les délais fixés ci-dessus et en cas de nécessité de remplacement, l'employeur peut engager la procédure de licenciement.

Le salarié licencié dans ces conditions perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5.14. Une priorité de réemploi dans sa catégorie lui est réservée pendant un an à compter de la date de la guérison que le salarié doit dans ce cas faire connaître à l'employeur par écrit.

5.8.2 **Indemnisation en cas de maladie**

Le régime d'indemnisation prévu au 3.13.2 s'applique au personnel d'encadrement.

Toutefois, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficie d'une indemnisation à compter du premier jour d'absence pour des durées fixées comme suit :

ANCIENNETÉ	DURÉES D'INDEMNISATION
3 ans	90 jours à 90 p. 100 de la rémunération brute.
10 ans	90 jours à 90 p. 100 de la rémunération brute puis 60 jours à 66 p. 100.
15 ans	90 jours à 90 p. 100 de la rémunération brute puis 90 jours à 66 p. 100.

Article 5.9 **Accident du travail**

Les dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie sont applicables aux accidents de travail et de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale.

Toutefois, la condition d'un an de présence ne sera pas exigée et l'indemnité prévue sera versée à partir du 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ou de trajet n'entrent pas en ligne de compte pour l'appreciation des droits aux indemnités de maladie.

Le contrat de travail du personnel d'encadrement victime d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de travail, ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 5.10 **Congés payés**

(Modifié par avenant n° 16 du 10 décembre 2003, non étendu, applicable le premier jour du mois suivant la publication

de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires de l'accord du 10 décembre 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPS ;

SEBI ;

FNABIM ;

SLF ;

FFSL.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPELAC CFTC ;

FNECS CFE CGC ;

CGT.

)

Le personnel d'encadrement bénéficie du congé payé légal calculé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

Cette durée est majorée :

- de 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté ;
- de 2 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté ;
- de 3 jours ouvrables après 25 ans d'ancienneté ;
- de 4 jours ouvrables après 30 ans d'ancienneté.

Le congé supplémentaire n'est pas obligatoirement pris avec le congé annuel et ses dates sont déterminées en accord avec l'employeur.

(Alinéa ajouté par avenant n° 16 du 10 décembre 2003, non étendu)

L'ancienneté retenue pour l'attribution de jours de congés d'ancienneté pour les cadres court à partir de la date d'entrée dans l'entreprise et non de la date d'entrée dans le statut cadre.

Article 5.11 Invalidité

En cas d'invalidité permanente reconnue (2^e et 3^e groupe), après cinquante ans d'âge, l'allocation de départ à la retraite sera due.

Article 5.12 Changement de résidence

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles doivent être remboursées au membre du personnel d'encadrement les dépenses justifiées par ce déplacement, ainsi que les frais éventuels de rapatriement du membre du personnel et de sa famille en cas de congédiement ou de décès.

Article 5.13 Délai-congé

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à trois mois pour le membre du personnel d'encadrement.

Le délai-congé part de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant la période de délai-congé réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le membre du personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements seront fixées d'un commun accord, ou à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du membre du personnel d'encadrement.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées sur une période ne pouvant excéder soixante heures. En cas de congédiement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le membre du personnel d'encadrement congédié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Avant que la moitié de la période de délai-congé ne soit écoulée, le membre du personnel d'encadrement congédié pourra, en accord avec l'employeur, quitter l'entreprise dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Article 5.14 Indemnités de licenciement

Mod. par Avenant 15 janv. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable le 1^{er} jour du mois suivant

la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

«Tout membre du personnel d'encadrement licencié après 1 an de présence reçoit, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté totale dans l'entreprise, et de son âge :

— jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois de salaire par année de présence comptée depuis la date d'embauche

— au-delà des 10 ans d'ancienneté :

— pour les 10 premières années, 1/5^{ème} de mois de salaire par année de présence comptée depuis la date d'embauche ;

— pour les années supplémentaires, 1/5^{ème} de mois par année, augmenté de 2/15^{ème} de mois par année.

— si l'âge du salarié est compris entre 50 et 55 ans à la date de la notification du licenciement, l'indemnité est majorée de 5 %

— si le salarié est âgé de plus de 55 ans à la date de la notification du licenciement, l'indemnité est majorée de 10 %.

Le total de l'indemnité de licenciement, y compris les majorations de 5 et 10 %, ne peut dépasser une somme correspondant à 9 mois du salaire moyen.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédent le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis».

Article 5.15 Départ en retraite

Les conditions et la procédure de mise à la retraite sont celles prévues à l'article 3.8 ci-dessus.

Le membre du personnel d'encadrement prenant sa retraite de sa propre initiative ou non reçoit une indemnité de départ à la retraite déterminée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de :

— 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

— 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

— 2,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

— 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Lorsque l'initiative de la mise à la retraite est prise par l'employeur, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement et le délai de préavis ne peut être inférieur à quatre mois pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté et trois mois pour les autres.

Le salaire pris en considération pour l'indemnité de départ à la retraite est calculé de la même manière que pour l'indemnité de licenciement. Il sera possible pour l'entreprise de procéder à un étalement du règlement de ces sommes sur six mois maximum à partir de la date de départ.

VI. Classification et salaires

Article 6.1 Classification

Mod. par Avenant 1^{er} mars 2017, étendu par arr. 20 juill. 2017, JO 28 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Les organisations syndicales signataires de la présente Convention Collective ont procédé à une refonte de la grille de classification des emplois en conservant le mécanisme de classement par application de critères de classement.

A La grille de classification

La classification des emplois figure en annexe 1 sous forme de tableaux.

Les critères de classement - tableau n° : 1

Ce tableau présente les critères utilisés par niveau et coefficient pour le classement des emplois repères. Les emplois de la grille de classification sont répartis en 3 niveaux, A pour les employés, B pour les agents de maîtrise et C pour les cadres.

Récapitulatif des emplois - tableau n° : 2

Le tableau récapitulatif définit, pour chaque niveau de qualification, le ou les critères de classement et le coefficient de salaire minimum à appliquer. Il opère une répartition des emplois communs aux professions concernées en 4 filières (réception et préparation des livraisons, administratif, vente en magasin et vente à l'extérieur) et pour ce qui concerne les personnels spécialisés en 2 filières (mobilier de bureau et bureautique et informatique).

Description des fonctions - tableau n° : 3

Le tableau de description des fonctions précise les tâches propres à chaque emploi repère.

La détermination du niveau de qualification doit être établie d'une part par référence aux critères de classement et, d'autre part, par référence aux descriptions de fonctions figurant dans le tableau «description de fonctions».

Les appellations d'emplois n'ont qu'une valeur indicative.

B Application

a Détermination du classement conventionnel

La détermination du niveau de qualification doit être établie d'une part par référence aux critères de classement et, d'autre part, par référence aux descriptions de fonctions figurant dans le tableau «description de fonctions».

Les appellations d'emplois n'ont qu'une valeur indicative.

b Les niveaux et coefficients

Les emplois sont répartis en 3 niveaux (Employés, Agents de Maîtrise et Cadres), eux-mêmes décomposés en 12 coefficients au total pour l'application de la grille de salaires minima conventionnels.

c Agent de maîtrise assimilé cadre

Conformément à l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le niveau B3 est assimilé à un statut cadre (sous réserve de validation par l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres)).

Les organisations syndicales signataires du présent avenant s'engagent à effectuer, dès la date de signature, les démarches nécessaires à la reconnaissance du niveau B3 comme assimilé à un statut cadre.

Article 6.2 Affectation temporaire

Un salarié peut être conduit à exercer temporairement un emploi ou accomplir des tâches relevant d'une autre qualification, notamment en cas de remplacement d'un salarié absent.

Si cet emploi ou ces tâches correspondent à une qualification inférieure, le salarié ne peut y être affecté que pour un temps limité, sa rémunération étant en tout état de cause maintenue.

Si l'emploi ou ces tâches correspondent à une qualification supérieure pendant une durée de plus de trente jours consécutifs, ils entraînent pour la période considérée une rémunération complémentaire égale à la différence entre le salaire minima correspondant à la qualification de l'emploi et le salaire minima de qualification du salarié.

Article 6.3 Prime d'ancienneté⁽⁷⁾

(7) Commission d'interprétation du 27 mai 1993 :

Il semblerait nécessaire de préciser que la prime d'ancienneté doit être versée au prorata du temps de travail.

Est considéré que la prime doit être versée au prorata (cf. Cour de cassation du 18 février 1988, n° 742, chambre sociale), est considéré que les trois derniers paragraphes de l'article 6-3 sont obsolètes.

Avenant n° 3, 2 juin 1994, non étendu

Avenant n° 13, 23 mai 2001 étendu par arr. 22 oct. 2001, JO 31 oct. 2001, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 16, déposé le 31 août 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFP ;

SEBI ;

FNEBIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Le personnel non cadre bénéficie d'une prime liée à l'ancienneté et fixée selon le barème suivant :

Ancienneté	Francs français	Euros *
3 ans	144,00	21,95
6 ans	240,00	36,59
9 ans	288,00	43,91
12 ans	384,00	58,54
15 ans	480,00	73,18

* Taux de conversion : 6,55957 FRF arrondi à la 2^{ème} décimale.

(Avenant n° 16, déposé le 31 août 2005, non étendu)

Ancienneté	Prime d'ancienneté
3 ans	23,00 €
6 ans	39,00 €
9 ans	46,00 €
12 ans	61,00 €
15 ans	77,00 €

Horaire : durée légale du travail en vigueur dans l'entreprise.

La mention de la prime d'ancienneté figure à part sur le bulletin de paie.

A la date d'entrée en vigueur de la convention et pour chaque salarié, les employeurs devront comparer au salaire brut payé, la somme du salaire minimum de qualification du salarié et de sa prime d'ancienneté.

Si le salaire brut réellement payé est égal ou supérieur au montant cumulé du salaire minima et de la prime d'ancienneté, les employeurs sont autorisés à déduire du montant du salaire brut, la valeur de la prime d'ancienneté sans que pour autant cette opération ne soit considérée comme une modification du contrat de travail.

Toute prime de même nature que la prime d'ancienneté peut lui être substituée dès lors que le montant de cette prime est égale ou supérieure au barème fixé ci-dessus.

Les trois derniers alinéas, ci-dessus, sont supprimés par avenant n° 3 du 2 juin 1994 ; l'article est complété comme suit par cet avenant :

La prime d'ancienneté est intégralement versée lorsque la durée du travail effectué est égale à la durée légale mensuelle du travail.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du nombre d'heures effectué, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail.

**Article 6.4
Salaires minima**

(Complété par avenant n° 3 du 2 juin 1994, non étendu)

Le barème des salaires minima établi par référence à la classification figure en annexe II⁽⁸⁾.

(8) Commission d'interprétation du 27 mai 1993 :

Les primes diverses sont-elles incorporées dans le salaire total pour apprécier le salaire minimum mensuel ?

Est considéré que les primes doivent être incorporées mois par mois (Lefebvre 8491 C T L 132-8).

Dans le cadre du payement d'une prime d'ancienneté, quelle est la thèse à retenir ?

Est considéré que la prime ne doit pas être incorporée.

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 132-12 du code du travail les parties liées par la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et la prime d'ancienneté et une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

L'article est complété comme suit par avenant n° 3 du 2 juin 1994, non étendu :

À l'exception de la prime d'ancienneté, les diverses primes versées au salarié doivent être incluses dans le salaire total brut mensuel pour apprécier sa conformité au barème conventionnel de salaires minima prévu à l'annexe II de la convention collective et par les différents avenants la complétant.

Il est expressément convenu que la prime d'ancienneté ne doit pas être prise en compte pour cette comparaison.

ANNEXES

Annexe 1 - Classification

Accord du 4 décembre 2024

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., voir art. 11]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

CFE-CGC ;

FO.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sur la base du système et de l'échelle actuels de classification de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité de mettre en œuvre une méthode adaptée, plus simple et objective, permettant de positionner les emplois. Ils ont aussi souhaité améliorer l'approche critérielle classante pour la détermination du classement de l'emploi en poursuivant plusieurs objectifs :

- Faciliter le classement des emplois en tenant compte de la diversité des situations de travail, de la diversité des métiers et des entreprises de la branche ainsi que de l'évolution et de la transformation des activités.
- Garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des emplois réalisée sur la base de critères communs à tous les emplois.
- Permettre une application objective en fonction des organisations et des situations réelles de travail grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants.
- Assurer une fiabilité et une robustesse de classement des emplois afin de respecter notamment les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les objectifs généraux suivants :
 - Corriger les biais possibles du système de classification antérieur en matière de genre ainsi que les facteurs susceptibles d'induire des discriminations.
 - Garantir le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'assurant que le système de classification n'indue ni de biais ni de discriminations fondées sur le sexe.
 - Promouvoir la mixité des emplois et faire évoluer la perception traditionnelle des emplois.

• Favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la construction des parcours professionnels. Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans leur profession, dans leur parcours professionnel et dans leur entreprise.

• Mettre à jour les emplois-repères portés dans l'ancienne classification de la branche.

Par cet accord, les signataires ont souhaité mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique.

C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités et sur l'analyse du contenu des emplois réellement exercés. Ils ont aussi souhaité que la classification des emplois puisse également constituer un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Ils confirment que la mise en place de cette nouvelle classification est liée à la rémunération minimale garantie par la branche ou encore à l'évolution professionnelle et la carrière grâce à la reconnaissance de l'emploi réellement exercé.

Ils affirment leur volonté d'accompagner au mieux les entreprises, les salariés et leurs représentants par la mise à disposition de moyens facilitant la mise en œuvre et l'utilisation de la nouvelle classification par les entreprises ainsi que sa bonne appropriation par tous.

Chapitre I : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent du champ d'application de la

convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique - Commerces et services (CCN 3252 / IDCC 1539). Il remplace l'ensemble des accords et avenants précédemment conclus dans la branche sur le sujet des classifications.

Chapitre II : La méthode de classification des emplois

La notion de classification professionnelle recouvre l'échelle hiérarchique des emplois établie par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et permet de positionner l'ensemble des emplois.

Elle détermine en conséquence les statuts Employés, Agents de Maîtrise et Cadres auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles propres.

La méthode de classification des emplois détermine les statuts des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 Novembre 2017 et des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles spécifiques.

Au-delà de cette finalité de hiérarchisation des emplois et d'accès à des dispositions statutaires et conventionnelles, la méthode de classement porte et s'appuie sur les principes et les valeurs suivantes :

- Hiérarchiser ou classer les emplois, les valoriser relativement les uns par rapport aux autres.
- Rémunérer, permettre de déterminer les niveaux de rémunération minimale de la Branche.
- GEPP, avoir un effet structurant sur la gestion des emplois et des compétences voire la gestion des qualifications professionnelles
- Carrière, avoir un effet structurant sur la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.
- Formation, avoir un effet structurant sur la gestion de la formation.
- Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le principe de non-discrimination
- Favoriser la prise en compte de l'évolution des métiers et la promotion professionnelle.

Article 1 Les principes de l'évaluation et du classement

Les signataires de l'accord stipulent qu'il n'est en aucun cas possible de faire une transposition directe de l'ancienne classification vers la nouvelle classification, objet de cet accord. À cet égard et afin de garantir l'objectivité et la conformité du classement, chaque emploi est analysé, évalué puis classé au regard de sa réalité dans l'entreprise et selon la méthode ci-après exposée.

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon la méthode déterminée paritairement, et à permettre aux salariés et aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, le contenu de chaque emploi est évalué puis classé au regard du contenu réel des activités de l'emploi exercé. L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soit leurs intitulés et la nature du travail effectué. La résultante de cette évaluation est le classement de l'emploi. Le classement est réalisé sur une échelle unique et commune à l'ensemble des emplois.

Pour chaque emploi, le classement passe par une première étape d'analyse du contenu du travail, puis une deuxième étape de qualification du travail au travers des critères classants puis une étape finale de classification qui détermine le niveau de qualification en fonction d'une somme de points (l'évaluation de l'emploi).

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé grâce à l'évaluation sur une méthode unique et une échelle unique et continue applicable à l'ensemble des emplois. Cette échelle de classification comporte 12 niveaux.

La méthode de classification de la branche répond aux principes structurants d'une classification n'induisant pas de discrimination ni de biais en matière d'égalité professionnelle. Pour ce faire les partenaires sociaux ont :

- Analysé les intitulés et descriptions d'emploi.
- Analysé les critères d'évaluation des emplois.
- Analysé la pondération des critères.
- Cherché à avoir un effet structurant et non-discriminant sur la carrière.

Article 2

Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1 Les critères d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée au travers de trois critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du tra-

vail essentielles pour la branche. Ces critères classants sont des facteurs classiques du travail. Ils sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des emplois au sein des entreprises. Les critères classants sont les suivants :

1^o Connaissances / Technicité.

2^o Autonomie.

3^o Responsabilité.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, 12 degrés sont définis pour chacun des 3 critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères.

Article 2.2 **Le référentiel de classification et d'analyse des emplois**

Les trois critères classants et les définitions des 12 degrés de chaque critère constituent l'architecture technique du référentiel de classification et d'analyse des emplois. Le référentiel se présente sous la forme d'un tableau à double entrée avec en colonne les critères et en ligne les degrés tel qu'annexé au présent accord.

Article 3 **La méthode d'évaluation et de classification des emplois**

L'évaluation de l'emploi nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois et des situations de travail. Chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel de classification et d'analyse des emplois prévu à l'Article 2.2 et annexé au présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus. Le classement est la résultante de la somme des points obtenus pour chaque critère. La somme de points détermine le classement dans la grille de classification.

Le référentiel de classification et d'analyse des emplois permet d'évaluer les emplois selon les 12 niveaux de la classification compris dans un intervalle de somme. La somme calculée et obtenue permet d'accéder au niveau de classification selon l'échelle suivante :

Niveau	Mini Niveau
A1	3
A2	6
A3	9
A4	12
A5	15
B1	18
B2	21
B3	24
C1	27
C2	30
C3	33
C4	36

Article 4 **L'échelle de classification en 12 niveaux**

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés.

Article 4.1 **Principes**

Les évaluations visées à l'Article 3 font l'objet de regroupements en 12 niveaux. Les niveaux font, eux-mêmes,

l'objet de regroupements en 3 statuts : Employés, Agents de Maîtrise et Cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de A1 à A5 pour Employés, de B1 à B3 pour Agents de Maîtrise et de C1 à C4 pour les Cadres. Les regroupements sont définis comme suit :

Statut	Niveau
Employés	A1
	A2
	A3
	A4
	A5
Agents de Maîtrise	B1
	B2
	B3
Cadres	C1
	C2
	C3
	C4

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau et correspondant à sa somme de points. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre à minima la somme de points du niveau et du classement considéré.

Article 4.2

Identification des emplois relevant des différentes catégories professionnelles pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois de C1 à C4.

Les signataires précisent qu'au sein du niveau C4, les dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, ne sauraient être considérés comme des cadres au sens de cette classification et que les dispositions conventionnelles qui sont attachées à ce statut ne sauraient leur être appliquées.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant du niveau B3.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale qui définit les salariés non-cadres pouvant bénéficier d'une extension de régime mettant en place les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, sont visés les salariés relevant des emplois classés A5 à B2.

Il est expressément convenu que l'extension de régime au profit des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale constitue uniquement une faculté laissée aux entreprises.

Il est enfin rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Article 4.3

Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi, et doit être pris en compte dans le classement des emplois. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

À ce titre, les signataires rappellent que le critère Connaissances/Technicité fait référence à titre indicatif aux diplômes de l'Éducation Nationale et qu'il a vocation à reconnaître les connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Chapitre III : Mise en œuvre de la classification

Article 5 Mise en œuvre dans les entreprises

Article 5.1 Analyse et contenu de l'emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de l'évaluation et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux préconisent aux employeurs de formaliser par écrit le contenu des emplois ou de mettre à jour leurs descriptions des emplois.

Un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, aux activités, aux compétences d'aujourd'hui et de demain afin de les optimiser, de mieux les connaître et de mieux les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le « cœur » du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utile lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et le minimum de salaire applicable.

Article 5.2 Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre II.

Article 5.2.1 Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser par écrit à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique par écrit au salarié le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.2 Embauche

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par écrit, le niveau retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.3 Changement de classement

Lorsque le contenu de l'emploi et des activités exercées par le salarié évolue de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si l'évaluation de l'emploi s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celui-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication par écrit et l'employeur est tenu d'y répondre par écrit selon les mêmes modalités que prévues à l'Article 5.2.2.

Par ailleurs, les représentants de la branche, signataires de cet accord, rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Article 5.2.4 Changement de statut

En cas de changement de statut résultant de l'accès à un classement supérieur, la modification essentielle évoquée

à l'Article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alors d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.3 **Rôle des institutions représentatives du personnel**

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé par la branche que la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du Code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairement visés à l'Article 6.1.

Article 6 **Accompagnement et suivi par la branche**

Article 6.1 **Documentation accompagnant la mise en œuvre**

Les signataires mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants une documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

À cet effet, ils ont réalisé des documents d'information et de sensibilisation paritaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

Les documents d'information et de communication sont destinés à être utilisés dans le cadre des informations consultations visées à l'Article 5.3.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. L'ensemble de ces documents sera notamment accessible à tous sur le site de l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Equipement de Bureau).

Des documents d'information associés à la nouvelle classification ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 6.2 **Interprétation des dispositions conventionnelles**

Les dispositions de cet accord de classifications se substituent aux anciennes dispositions conventionnelles en la matière et s'appliquent de fait à la date prévue à l'Article 11 du présent accord.

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts Employés, Agents de Maîtrise et Cadres du présent accord.

Article 6.3 **Suivi du déploiement de la nouvelle classification**

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la commission de l'observation de la négociation collective.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 18 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Chapitre IV : Dispositions transitoires

Article 7 **Garanties**

Article 7.1 **Garantie et maintien en matière de salaire**

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour

effet de réduire la rémunération réelle du salarié.

Article 7.2 **Garantie et maintien en matière de statut**

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de réduire le statut dont un salarié bénéficiait antérieurement.

Les statuts antérieurs seront ainsi maintenus à titre individuel dans le cadre du présent accord de classification de la convention collective nationale des Entreprises du bureau et du numérique - Commerces et services.

Article 8 **Période de transition**

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, évaluation, etc.) à l'aide des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'Article 6.1.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel et pour une durée de 18 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la classification avant le terme de la période de transition.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 9 **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 10 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau) aux fins d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 11 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur 18 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'Article 6.1 et de l'Article 9 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 12 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 **Révision et dénonciation**

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Annexe 1 - Référentiel de classification et d'analyse des emplois

Degré	Connaissance/Technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
1	Aucune connaissance particulière / Adaptation quasi immédiate / Scolarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine).	Respecter strictement les normes et standards professionnels. Aucune initiative dans le cadre de consignes strictes et précises.	Tâches élémentaires et travaux simples d'exécution Coopération ponctuelle
2	Minimum de connaissances professionnelles CAP-BEP ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois).	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Initiative limitée dans le cadre de consignes.	Réaliser des opérations ou des travaux variés. Partage de connaissances ou coopération régulière
3	Connaissances professionnelles pratiques approfondies CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP ou connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques professionnelles partielles.	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Autonome sur l'ensemble de ses missions. Initiative relative au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes.	Réaliser des travaux divers et variés (sur des fonctions au sein de 2 au moins des services ou domaines d'activités). Appui technique/organisationnel individuel
4	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques	Selon les normes fixées, relais des consignes de la hiérarchie. Initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre d'instructions.	Gérer ses activités / Peut être amené à accompagner un collègue ou participer au fonctionnement de l'équipe Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
5	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques et expérience complémentaire	Autonomie dans l'organisation de son activité et selon les instructions de la hiérarchie. Initiative relative aux modes opératoires dans le cadre d'instructions générales ou d'un programme de travail.	Réaliser la conception et la gestion de ses activités / Peut être amené à former des collègues ou des clients / Participe au fonctionnement et la coordination de l'équipe Appui technique / coordination ponctuelle des activités ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques professionnelles
6	Bac + 2 ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années).	Autonomie dans l'organisation des activités. / Fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son activité/secteur. Initiative relative à l'application des normes et méthodes de travail, gestion de son secteur et de son activité dans le cadre d'un programme de travail	Coordination de personnel ou fonctionnement d'une équipe / Gérer son atelier, organiser le travail de l'équipe / Participe au choix et à l'élaboration des actions. Animation / Coordination des activités ou transmission de savoirs et de pratiques professionnelles
7	Haute technicité Bac 2 + expérience et spécialisation	Autonomie et Initiative relative à la résolution de problèmes variés nécessaires au maintien de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Suivi et contrôle de la réalisation des activités ou projets /selon le programme de travail défini Supervision / répartition / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles
8	Haute technicité ou maîtrise pluridisciplinaire très qualifiée Bac + 3/4 Bachelor ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum).	Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie. Initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre d'objectifs.	Animation / Supervision/ Répartition / Coordination / contrôle des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles

Degré	Connaissance/Technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
9	Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire Bac + 5 ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum) Approfondies 1 discipline ou générales dans x disciplines	Dans le cadre de missions ou d'objectifs. Initiative relative à l'optimisation et l'amélioration des méthodes, à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs salariés ou Gestion de moyens matériels, humains ou budgétaires. Mise en œuvre et maintien opérationnel des activités (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais).
10	Bac + 5 Connaissances théoriques et expérience étendue Spécialisées 1 discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissance (en général de 5 à 10 ans minimum)	Autonomie de jugement et d'initiative Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son périmètre dans le cadre d'objectifs généraux.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrement hiérarchique d'encadrants ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens
11	Bac + 5 Hautement spécialisées dans une ou plusieurs disciplines (en général de 10 à 15 ans minimum)	Pouvoirs larges (organisation et gestion d'une partie de l'entreprise) Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrant d'encadrant / Direction ou coordination d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise
12	De Bac + 8 et expérience large et étendue entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels de niveau Direction Générale (en général 15 ans minimum)	Initiative élargie aux politiques de l'entreprise et à leur contrôle dans le cadre d'orientations générales.	Dirigeants d'entreprise, direction de la totalité de l'organisation

Annexe 2 - Filière des métiers positionnés

Niveau	Coefficient	Filière Achat, Vente, Commercialisation
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150 A	<p>Hôte(sse) de caisse : Réalise des activités diverses à partir de consignes données et d'un planning défini. Ses missions incluent l'accueil des clients, l'enregistrement des ventes, l'encaissement des produits et services, la remise de sa caisse à son responsable, ainsi que l'information et l'orientation des clients au sein du magasin. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p> <p>Vendeur(se) : Réalise des activités diverses à partir de consignes données et d'un planning défini. Accueille les clients, les conseille de manière adaptée à leurs profils, assure la mise en rayon et veille à la propriété de celui-ci, tout en effectuant la vente de produits et services du magasin.</p> <p>Fidéliser la clientèle dans le cadre de la politique commerciale de son entreprise fait également partie de ses attributions. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p> <p>Téléconseiller(ère) : Réalise selon les consignes données des activités de traitement des contacts clients ou prospects par téléphone, internet ou tout autre canal de communication à distance, pouvant être couplé à des outils informatiques et/ou des logiciels CRM ou de gestion de relation client permettant de tracer les contacts, enregistrer et accéder aux informations tout en qualifiant à base de données. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p>
A3	170	<p>Assistant(e) commercial(e) : Réalise, en soutien des équipes commerciales et selon le planning défini, le traitement commercial et administratif du processus de vente, qui consiste en l'alimentation de la base de données, la transmission des éléments nécessaires à l'administration des ventes (suivi des commandes et des livraisons, mise à jour et actualisation des tarifs), avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité.</p> <p>Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans le domaine administratif et/ou commercial.</p> <p>Vendeur(se) qualifié(e) : S'assure, en sus des fonctions du (de la) vendeur(se), de la disponibilité et de la qualité des produits, ainsi que de la bonne tenue du rayon, tout en mettant en valeur les produits. Travaille selon les instructions/consignes, et avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de son activité. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p> <p>Téléconseiller(ère) qualifié(e) : Réalise, en sus des fonctions du/de la téléconseiller(ère) débutant(e) l'opération de commercialisation et vente des produits ou services adaptés. Dans un service commercial, peut être amené(e) à réaliser l'activité de prospection et proposer les rendez-vous des commerciaux ou effectuer des enquêtes. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p>

Niveau	Coefficient	Filière Achat, Vente, Commercialisation
A4	190	<p>Vendeur(se) hautement qualifié(e) : Réalise de façon autonome, en fonction d'instructions, la réalisation des travaux du (de la) vendeur(se) qualifié(e). Ses compétences sont à la fois techniques et commerciales, lui permettent de faire preuve des connaissances suffisantes pour vendre la totalité des produits et services et se fait le relais des consignes de la hiérarchie.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances professionnelles pratiques et théoriques pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans le secteur de la vente.</p>
A5	220	<p>Commercial(e) : Prospective, gère, développe, vend et fidélise un portefeuille de clients dans le cadre d'instructions. Assure de façon autonome la mise en œuvre du plan d'action commerciale de l'entreprise sur le portefeuille qui lui est confié. Commercialise l'ensemble des produits et services, présente les produits, conseille le client, négocie les prix et volumes en fonction des instructions.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p> <p>Vendeur(se) expert(e) : En fonction de directives précises, organise et développe les ventes d'un rayon spécialisé. Ses missions incluent la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise, la supervision des activités de réception et de livraison, ainsi que la mise en valeur des produits en collaboration avec la hiérarchie, dans le but de développer le chiffre d'affaires.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances professionnelles théoriques et pratiques pouvant se matérialiser par un niveau Bac.</p>
B1	240	<p>Commercial(e) qualifié(e) : Propose, en sus des fonctions du/de la commercial(e), des actions de développement commercial, des moyens et des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs fixés en lien avec sa direction. Il peut être spécialisé sur un ou plusieurs types de services/produits/solutions, et peut intervenir en interface avec les métiers techniques pour étudier la faisabilité et proposer des solutions adaptées à la problématique client.</p> <p>Haute technicité pouvant se matérialiser par une expérience supplémentaire ou une spécialisation.</p> <p>Chef(fe) de secteur / Chef(fe) de point de vente : En fonction de directives précises, organise, développe et anime les ventes d'un ou plusieurs rayons / d'un point de vente (selon la surface du magasin) avec l'aide de l'équipe. Ses missions incluent la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise, la supervision des activités de réception et de livraison, ainsi que la mise en valeur des produits en collaboration avec la hiérarchie, dans le but de développer le chiffre d'affaires. Anime, et éventuellement Supervise les vendeurs selon les objectifs fixés et le programme de travail de l'entreprise. Fait preuve d'initiative quant à la résolution de problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales professionnelles pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p>
B2	260	<p>Commercial(e) hautement qualifié(e) : Répond à la définition de commercial(e) qualifié(e), en participant en outre à l'évaluation du plan d'action et en proposant des mesures correctives à sa direction. Participe aux animations commerciales (salon, sites et réseaux sociaux, évènements commerciaux...) L'emploi nécessite une expérience en général de plusieurs années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à minima Bac + 2 voir Bac + 3 dans le domaine professionnel.</p> <p>Chargé(e) d'affaires numérique : Intervient en interface avec les clients, en soutien des équipes commerciales dans l'avant-vente, et des équipes techniques pour l'élaboration de projets et solutions informatiques et logicielles, dans le cadre d'un programme de travail. Assure la coordination et le suivi de l'installation et valide l'adéquation des services et solutions proposés par le service commercial.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>
B3	280	<p>Chef(fe) de groupe commercial : Répond à la définition de commercial(e) très qualifié(e), et en sus anime et supervise un groupe de commerciaux.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>

Niveau	Coefficient	Filière Achat, Vente, Commercialisation
C1	300	<p>Responsable commercial(e) : Est responsable du développement des ventes. Détermine la stratégie commerciale de son service dans le cadre de missions ou objectifs. Peut être amené(e) à prendre en charge lui-même les clients grands compte et/ou stratégiques. Responsable du suivi des performances de l'équipe ou du service qu'il encadre, précise les objectifs individuels de ses membres, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, et met en œuvre des actions d'amélioration continue.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience approfondie du domaine professionnel (5 ans minimum).</p> <p>Responsable de secteur : Organise, coordonne et encadre les ventes du/des rayon(s) et de/des équipe(s) dont il a la responsabilité. Ses missions incluent la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise, la supervision des activités de réception et de livraison, ainsi que la mise en valeur des produits en collaboration avec la direction, dans le but de développer le chiffre d'affaires. Travaille en interface avec d'autres services sur des aspects techniques et commerciaux, assure leur satisfaction et coordonne efficacement les activités de son secteur.</p> <p>Gère des budgets alloués et les coûts de production.</p> <p>Responsable du suivi des performances de l'équipe qu'il encadre, précise les objectifs individuels, prend les mesures correctives éventuelles en cas de résultats insatisfaisants, et met en œuvre des actions d'amélioration continue.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience approfondie du domaine professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 5.</p> <p>Responsable de plateau : Organise, coordonne, anime et suit l'activité du service de téléconseillers selon la politique commerciale, marketing et de la relation client de l'entreprise.</p> <p>Peut également être amené à intervenir dans le domaine commercial, des services à la clientèle, de l'assistance technique, dans l'après-vente</p> <p>Ses fonctions incluent l'organisation et le pilotage de l'activité, le suivi des résultats et de la performance en collaboration avec son équipe. Selon les objectifs à atteindre, il/elle peut être amené à proposer et mettre en œuvre des actions correctrices ou d'améliorations si nécessaire.</p> <p>L'emploi nécessite une haute technicité et des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience approfondie du domaine professionnel (5 ans minimum).</p>
C2	360	<p>Directeur(trice) de magasin : Organise, gère et développe l'activité commerciale d'un magasin. Responsable de sa gestion administrative, budgétaire et comptable Contribue à la définition et au pilotage de la stratégie de son magasin, dans le cadre d'objectifs généraux. Rend compte de l'activité du magasin aux fonctions régionales ou centralisées selon la taille du réseau.</p> <p>Assure l'animation, la gestion quotidienne et le management de son équipe, qui est composée d'un(e) ou plusieurs cadres et/ou employé(e)s hautement qualifié(e)s.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C3	450	
C4	500	Dirigeant(e) d'entreprise : Direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant(e) d'entreprise

Niveau	Coefficient	Filière Bureautique, Informatique et Télécom
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150	
A3	170	
A4	190	<p>Technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécom : Intervient sur le site client et/ou à distance (télé-maintenance, téléassistance) sur les équipements informatiques Hardware matériels et périphériques) et Software (logiciels). Assure la préparation, l'installation et la configuration nouveaux matériels et logiciels au sein de l'entreprise cliente, la mise en réseau des équipements et des serveurs puis en effectue la maintenance.</p> <p>Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac avec une première expérience.</p> <p>Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions : Intervient sur le site client, en boutique et/ou à distance (télé-maintenance, téléassistance) sur les équipements d'impression scanners, photocopieurs, copieurs multifonctions, télécopieurs, imprimantes). Assure la réparation, l'installation et la configuration (standard ou spécifique) des équipements d'impression et la mise en connexions de ces matériels sur les réseaux informatiques des clients, puis en effectue la maintenance.</p> <p>Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac avec une première expérience</p>

Niveau	Coefficient	Filière Bureautique, Informatique et Télécom
A5	220 VO	<p>Technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécom qualifié(e) : Accompagne, en sus des onctions de technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécoms, les utilisateurs dans la prise en main des systèmes et les assiste en cas de difficultés rencontrées.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p> <p>Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions qualifié(e) : Accompagne, en sus des onctions de technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions, les utilisateurs dans la prise en main des systèmes et les assiste en cas de difficultés rencontrées.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p> <p>Intégrateur(trice) informatique et/ou télécom : Assure la mise au point d'un ou plusieurs projets d'applications informatiques, de solutions logicielles (applications métiers, applications web, téléphonie, sécurité...), jusqu'à leur intégration dans l'entreprise cliente, en fonction de directives générales.</p> <p>Participe au choix et à la rédaction du cahier des charges du projet d'intégration à partir d'une étude des besoins des utilisateurs, des problématiques métiers, de gestion des activités, des objectifs de performances recherchés et du système d'information du client, avec le service commercial.</p> <p>Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac avec une première expérience.</p>
B1	240	<p>Technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécom hautement qualifié(e) : Réalise en autonomie l'ensemble des missions du/de la technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécoms qualifié(e), peut également participer à des audits et apporte son expertise technique en soutien à l'équipe commerciale. Rédige et met à jour la documentation permettant de résoudre les accidents similaires ultérieurement et de faciliter les prochaines interventions. Peut être amené(e) à informer les administrateurs réseaux du client sur les solutions mis en œuvre.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions hautement qualifié(e) : Réalise en autonomie l'ensemble des missions du/de la technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions qualifié(e), peut également participer à des audits et apporte son expertise technique en soutien à l'équipe commerciale. Rédige et met à jour la documentation permettant de résoudre les incidents similaires ultérieurement et de faciliter les prochaines interventions.</p> <p>Peut être amené(e) à informer les administrateurs réseau du client sur les solutions mis en œuvre. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Intégrateur(trice) informatique et/ou télécom qualifié(e) : Répond à la définition d'intégrateur(trice) informatique et/ou télécom qualifié(e) en participant en outre à la phase de test amont des logiciels projetant d'être intégrés, et peut participer à la phase aval de formation et d'accompagnement des utilisateurs chez le client.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p>
B2	260	<p>Administrateur(trice) réseaux : Installe, configure et assure le bon fonctionnement technique, la sécurité et l'optimisation du (ou des) réseau(x) informatique(s) et/ou télécom(s) de la structure cliente dans le cadre de contrats de service conclus par l'équipe commerciale, ceci en fonction des normes et orientations fixées par sa hiérarchie. Dans le respect des obligations de confidentialité, garantit la qualité des transmissions, des connexions et la disponibilité des ressources à l'ensemble des utilisateurs de la structure cliente. Il/elle gère et résout les dysfonctionnements qui pourraient impacter les utilisateurs du (ou des) réseau(x) informatique(s).</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Superviseur(euse) technique & informatique : Dans le cadre d'un programme de travail, pilote, coordonne et assure le suivi de l'ensemble des phases et des interventions définies dans le cahier des charges client, ainsi que les opérations de maintenance.</p> <p>Assure le suivi des développements et des interventions dans le respect des engagements commerciaux de l'entreprise et des procédures mises en place. Supervise et coordonne les équipes techniques sur les aspects de productivité et d'optimisation de la qualité, selon les objectifs fixés, notamment en pouvant être amené à formaliser les documents de travail qui servent de référence à l'équipe.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>
B3	280	
C1	300	
C2	360	
C3	450	
C4	500	Dirigeant(e) d'entreprise : Direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise

Niveau	Coefficient	Filière Mobilier de bureau
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150	Livreur(se) - Monteur(se) - Assembleur(se) : Réalise des activités diverses à partir de consignes données et d'un planning défini. Ses missions incluent, sur la base des instructions reçues, la livraison des commandes chez le client, ainsi que le montage et l'installation finale selon les plans d'assemblage fournis. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).
A3	170	Livreur(se) - Monteur(se) - Assembleur(se) qualifié(e) : s'assure, en sus des fonctions du Livreur(se) - Monteur(se) - Assembleur(se), du chargement du véhicule et de la vérification qualitative et quantitative des éléments chargés, ainsi que de l'outillage nécessaire pour installer le mobilier. Assure également le SAV Travaille selon les instructions/consignes, et avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de son activité, en contactant notamment la clientèle si nécessaire. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP)
A4	190	
A5	220	Technicien(ne) bureau études : À partir du cahier des charges de l'architecte d'intérieur qui lui est confié, assure de façon autonome la mise en œuvre, des projets d'implantation par la réalisation des plans associés et la planification des travaux liés au cahier. Il assure l'étude technique et de l'élaboration du dossier d'exécution nécessaire à la réalisation du projet d'agencement et d'aménagements intérieurs L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente à minima Bac + 2.
B1	240	Technicien(ne) bureau études qualifié(e) : gère, en sus des fonctions du/de la technicienne bureau étude, de manière autonome son secteur et son activité dans le cadre d'un programme de travail tout en faisant preuve d'initiatives. Ces initiatives peuvent l'amener à intervenir en soutien auprès des équipes dans la phase d'exécution du projet. L'emploi nécessite une haute technicité équivalente à minima Bac + 2 avec une expérience et/ou une spécialisation Superviseur(se) équipe montage : assure la coordination, la planification et le suivi de la livraison, ainsi que l'installation de mobiliers de bureau chez les clients. Ces interventions s'inscrivent dans le cadre de montage et d'installation d'un ou quelques mobiliers jusqu'à l'aménagement complet d'un espace de travail. Est le référent technique de son équipe et joue un rôle dans la communication ascendante et descendante avec l'équipe commerciale et les clients. En fonction de directives générales, il est en charge sur son secteur de l'organisation et de l'animation d'une ou plusieurs équipes, de l'optimisation de la qualité, de la sécurité, de la productivité et se situe à l'interface avec les autres services L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente à minima Bac + 2.
B2	260	Architecte d'intérieur : dans le cadre d'un programme de travail, il conçoit et aménage des espaces de bureaux en alliant fonctionnalité et esthétisme, en sélectionnant les structures, volumes, matériaux et couleurs adaptés à l'aménagement du lieu. Il développe son projet en accord avec les souhaits du client, tout en respectant les réglementations en vigueur dans le domaine de la construction et de l'aménagement, ainsi que les contraintes techniques et budgétaires. Une fois la solution d'aménagement validée par le client, il assure le suivi et le contrôle de sa réalisation jusqu'à son achèvement en collaboration avec l'ensemble des intervenants impliqués. L'emploi nécessite une expérience en général de plusieurs années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à minima Bac + 2 voir Bac + 3 dans le domaine professionnel.
B3	280	
C1	300	
C2	360	
C3	450	
C4	500	Dirigeant(e) d'entreprise : Direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise

Niveau	Coefficient	Filière Reprographie - Impression numérique
A1	140	<p>Emploi non qualifié ou seuil d'accueil pour les professionnels de la reprographie (éventuellement durée associée)</p> <p>Agent(e) de production non qualifié(e) : À partir des fiches de fabrication et des consignes précises, réalise des travaux et activités simples de préparation des opérations d'acheminement ou d'approvisionnement des documents ou produits (routage), et coopère ponctuellement dans les opérations de production d'impression et/ou de façonnage. Sans connaissances particulières hormis la scolarité obligatoire et/ou le savoir de base.</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO non qualifié(e) : À partir des fiches de fabrication et des consignes précises, réalise uniquement un travail simple de réception du fichier numérique préalablement créé et transmis par le client. Prépare le fichier et applique la charte graphique, afin de le rendre imprimable sur le support choisi par le client. Ces travaux ne nécessitent pas de connaissances de logiciel (composition, correction, mise en page, imposition électronique). Sans connaissances particulières hormis la scolarité obligatoire et/ou le savoir de base.</p>
A2	150	<p>Agent(e) de production : Réalise des activités diverses à partir des fiches de fabrication et des consignes données, de production d'impression et de façonnage, consistant en des opérations de découpage, de pliage, d'encartage de l'impression pour obtenir la forme définitive des documents, et les opérations d'acheminement des documents ou produits (routage). Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO : Réalise un travail de préparation du fichier numérique préalablement créé et transmis par le client, à partir des attentes du client, et suivant une charte graphique précise. Effectue les réglages des paramètres, réalise et contrôle les essais afin de le rendre imprimable sur le support choisi par le client. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p>
A3	170	<p>Agent(e) de production qualifié(e) : Réalise, en sus des fonctions de l'agent(e) de production qui seront réalisées de manière variées (découpage, pliage encartage de l'impression pour obtenir la forme définitive des documents), des travaux d'entretien et le nettoyage de base de ses machines selon le planning défini. Travaille selon les instructions/consignes, et avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de son activité. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO qualifié(e) : Réalise, en sus des fonctions de l'opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO qui seront réalisées de manière variée, des travaux de préparations de fichiers en amont de l'impression ou d'exécution graphique nécessitant la connaissance des logiciels PAO usuels, parmi lesquels figurent le traitement d'images, l'étalonnage et le contrôle des tons et couleurs, le contrôle du chevauchement des couleurs. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p>
A4	190	<p>Agent(e) de production hautement qualifié(e) : Réalise de façon autonome, en fonction d'instructions, la réalisation des travaux de production d'impression et/ou de façonnage dont l'entretien, nettoyage et approvisionnement complet de ses machines ou de la ligne automatisée en consommables et en supports imprimés. Règle, surveille et régule la machine ou la ligne. Des connaissances professionnelles pratiques et théoriques pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans le secteur des industries graphiques.</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO hautement qualifié(e) : Réalise de façon autonome, en fonction de directives précises, les travaux de préparations de fichiers en amont de l'impression ou d'exécution et création graphique nécessitant la connaissance de tous les logiciels PAO. Des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans les secteurs des industries graphiques et de la communication.</p>
A5	220	<p>Agent(e) de production Expert : Répond à la définition de l'agent(e) de production qualifié(e), et assure sa production de manière autonome en fonction des instructions, propose des améliorations techniques pour optimiser la qualité et l'efficacité du travail. Apporte un appui technique aux autres agent(e)s moins qualifié(e)s et peut participer à l'animation et à la coordination au sein des équipes. L'emploi nécessite des connaissances professionnelles et techniques pouvant notamment se matérialiser dans une formation de niveau Bac pro avec 1^{ère} expérience (dans le secteur des industries graphiques).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO Expert(e) : Répond à la définition d'opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO qualifié(e), en proposant en outre des améliorations techniques sur le logiciel. Nécessite des connaissances professionnelles et techniques pouvant notamment se matérialiser dans une formation de niveau Bac avec une 1^{ère} expérience (dans le secteur de la communication et/ou des industries graphiques).</p>
B1	240	<p>Responsable d'équipe de production : Dans le cadre d'instructions ou d'un programme de travail, anime une équipe de plusieurs agent(e)s de production ou opérateurs(trices), veille au bon déroulement des opérations de production, au fonctionnement des installations, à la disponibilité des approvisionnements, ainsi qu'au respect des consignes et des exigences de production fixées en amont. Est le référent technique de son équipe et joue un rôle dans la communication ascendante et descendante des informations relatives à la production, en contact avec les commerciaux et les clients. Peut être amené(e) à accueillir les nouveaux entrants et à les former sur les marchés et les différentes procédures et à participer à toutes activités de production au sein de l'atelier. Intervient en collaboration avec le/la chef(fe) d'atelier ou le/la responsable pour atteindre les objectifs de production, de qualité, et de délais. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p>

Niveau	Coefficient	Filière Reprographie - Impression numérique
B2	260	<p>Chef(fe) d'atelier : Dans le cadre d'instructions ou d'un programme de travail par sa hiérarchie, organise et supervise l'activité de l'atelier. Anime, coordonne, contrôle les agent(e)s de production ou opérateurs(trices) placés sous sa responsabilité, et assure la planification et le lancement de la production en contact avec les commerciaux et les clients. Répond aux questions techniques des commerciaux, et évalue la faisabilité des demandes clients, en apportant son expertise pour garantir la satisfaction de ces demandes.</p> <p>Prend en charge la gestion et l'utilisation du parc matériel et assure le suivi qualitatif et quantitatif, toute en veillant également au respect des plannings. Est responsable de l'utilisation et de la gestion du parc de machines de l'atelier, et s'assure de leur bon entretien, et de la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des installations pour qu'elles soient opérationnelles. Surveille également le stock des matières premières et fournitures nécessaires à la production. Est en collaboration avec le/la directeur(trice) d'atelier ou le/la dirigeant(e) pour atteindre les objectifs fixés et optimiser les processus de production. L'emploi nécessite une expérience en général de plusieurs années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à minima à Bac + 2 voir à Bac + 3 dans le domaine professionnel.</p>
B3	280	
C1	300	<p>Responsable d'atelier : Exercer, pour un atelier, des responsabilités visant à mettre en œuvre la gestion, la production et les activités dans un objectif de rentabilité, dans le respect des objectifs généraux fixés par sa direction. Responsable du recrutement, de l'encadrement et du développement des compétences des équipes de l'atelier. Travaille en interface avec d'autres services sur des aspects techniques et commerciaux, assure leur satisfaction et coordonne efficacement les activités à sa charge (production par exemple). Gère des budgets alloués, et les coûts de production (en lien avec les fournisseurs et les fabricants de machines). Responsable du suivi des performances de l'atelier ou du service, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, et met en œuvre des actions d'amélioration continue. L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience du domaine professionnel (5 ans minimum)</p>
C2	360	<p>Responsable d'ateliers : Exerce, pour plusieurs ateliers, des responsabilités dans divers domaines, visant notamment à piloter la gestion de la production et des opérations dans un objectif de rentabilité et dans le respect des objectifs généraux fixés par sa direction. Est responsable du recrutement, de l'encadrement et du développement des compétences des équipes. Travaille en concertation avec d'autres directions (commerciale, fonction support) sur des aspects techniques et commerciaux pour comprendre les besoins clients, assurer leur satisfaction et coordonner efficacement des activités de production. Gère et optimise des budgets alloués et des coûts de production (en lien avec les fournisseurs et les fabricants de machines). Responsable du suivi des performances des équipes, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, élabore et met en œuvre des actions d'amélioration continue. L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C3	450	<p>Directeur(trice) d'atelier : Niveau cadre supérieur ou membres de direction (à l'exclusion de la direction générale d'une entreprise voire d'un établissement (en général de 10 à 15 ans minimum)</p>
C4	500	<p>Dirigeant(e) d'entreprise : Direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise</p>

Niveau	Coefficient	Filière fonctions Supports
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150	
A3	170	
A4	190	

Niveau	Coefficient	Filière fonctions Supports
A5	220	<p>Assistant(e) de direction : En fonction de directives précises, assiste la direction, afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative de son activité. Prépare et réunit les éléments de travail, organise les réunions et assure le suivi de l'ensemble des activités visant à seconder la direction et à lui apporter un appui organisationnel. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente à minima Bac + 2.</p> <p>Comptable : Veille, selon les directives du chef d'entreprise, à la préservation des ressources de l'entreprise, en gérant diverses opérations réglementées et en produisant des données comptables pour éclairer la direction dans ses décisions et répondre aux obligations légales. Gère, pour le responsable de comptabilité, la trésorerie suivant la délégation donnée et contrôle les comptes clients-fournisseurs</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente à minima Bac + 2.</p> <p>Gestionnaire de paie : Recueille et traite, en fonction de directives précises, les éléments constitutifs de la rémunération de chaque salarié afin d'assurer la production des bulletins de salaire. Assure également, pour le responsable RH, certaines procédures techniques et administratives liées à la gestion du personnel (déclarations sociales, gestion des congés payés...)</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente à minima Bac + 2.</p>
B1	240 VO	<p>Assistant(e) de direction qualifié(e) : Assure, en sus des fonctions de l'assistant(e) de direction, la préparation et l'organisation logistique des différents communication (notes, correspondances, reporting, rapports, comptes rendus...) Des événements professionnels. Organise, en fonction de directives générales, le tri et l'archivage des documents important et réalise les supports de Fait également preuve d'initiative pour résoudre les problèmes nécessaires au maintien de son activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Comptable qualifié(e) : Contrôle, en sus des fonctions du comptable, le respect du plan comptable appliquée et des normes en vigueur. Élabore, pour le responsable de comptabilité, les comptes annuels, enregistre les états financiers (compte de résultat, bilan, annexes associé es) et tiens à jour les documents comptables obligatoires destinés aux contrôles. Fait également preuve d'initiative pour résoudre les problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Chargé(e) de ressources humaines : Assure, sous la responsabilité du responsable des ressources humaines, la gestion administrative et opérationnelle des activités RH. En outre ses missions incluent, en accord avec la politique RH, la gestion des temps de travail du personnel, les congés et les absences en assurant la mise à jour du logiciel de gestion de temps. Traite également les démarches et courriers administratifs.</p> <p>Fait également preuve d'initiative pour assurer la continuité du service l'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Chargé(e) de communication : Crée et applique, de manière autonome, les différents axes de la stratégie de communication défini par le responsable de communication. Ses missions incluent la coordination et la diffusion d'un discours clair et d'une image positive auprès des différentes cibles auxquelles l'entreprise s'adresse (prospects, clients, salariés, grand public, presse...).</p> <p>Fait également preuve d'initiative pour résoudre les problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Webdesigner - Designer graphique : Selon les instructions de la hiérarchie, conçoit le graphisme et l'identité visuelle d'une interface web afin d'optimiser son ergonomie et mettre en valeur l'image de l'entreprise sur le long terme. Ses missions incluent, l'analyse de la demande de l'entreprise, l'observation des tendances de marché, la réalisation des esquisses différents supports (esquisses, maquettes, logo etc) ainsi que la bonne cohérence entre le fond et la forme de chaque support. En fonction de directives générales, fait preuve d'initiative et d'autonomie dans son organisation</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3. Community Manager : Met en œuvre la politique de représentation et de présence de l'entreprise sur les réseaux sociaux. Ses missions incluent la gestion des fichiers médias numériques dans la chaîne de production (formats, compression, codage etc), la livraison des flux d'images ainsi que de leur suivi. En lien avec le chargé de communication, assure la diffusion d'un discours clair et d'une image positive auprès des différentes cibles auxquelles l'entreprise s'adresse. Fait preuve d'initiative quant à la résolution de problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p>

Niveau	Coefficient	Filière fonctions Supports
B2	260	<p>Data protection Officer (DPO) : Veille à la conformité des pratiques de l'enseigne avec les lois et réglementations sur la protection des données, telles que le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Ses missions incluent le traitement des demandes d'exercice des droits des personnes concernées (droit d'accès, de rectification, de suppression ou de portabilité des données Personnelles), la mise en conformité des politiques et procédures en internes ainsi que la notification, en cas de violation de données, des autorités compétences, en concertation avec la direction.</p> <p>Autonome, il/elle fait preuve d'initiative quant à la résolution de problèmes nécessaires au maintien de l'activité L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>
B3	280	
C1	300	<p>Responsable de comptabilité : Garant, dans le cadre d'objectifs généraux, des orientations financières de l'entreprise, contribue à la préservation et au développement des ressources économiques. Assure également le management d'une équipe, tout en supervisant la tenue des comptes, notamment la saisie comptable et les travaux de révision. Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie nécessaire au bon fonctionnement de son service.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général). Responsable des ressources humaines : À la charge de l'application de la politique et de la stratégie en matière de ressources humaines dans l'entreprise. En appui de la direction et dans la cadre d'objectifs généraux, conseille les opérationnels, supervise la gestion administrative du personnel et de la paie, s'assure de la qualité du dialogue social et pilote le développement RH. Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie nécessaire au bon fonctionnement de son service.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p> <p>Responsable de communication : Est en charge, dans le cadre d'objectifs généraux, de valoriser l'identité et l'image de l'entreprise en élaborant la stratégie de communication en accord avec la direction. Il/elle définit les actions de communication, pilote les projets et leur mise en œuvre, gère le budget associé et supervise les chargés de communication. Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie nécessaire au bon fonctionnement de son service.</p> <p>Contrôleur(se) de gestion : Au service de la performance financière et extra-financière, veille à la gestion économique d'une entité, à la bonne utilisation de ses ressources. Ses missions incluent la communication aux instances décisionnaires des données sur les résultats opérationnels et des prévisions budgétaires pour éclairer leurs stratégies, le tout en coordonnant les opérationnels. Propose également des mesures correctrices pour améliorer la rentabilité. Autonome, il ou elle fait preuve d'initiative pour optimiser et améliorer la mise en œuvre des objectifs L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C2	360	<p>Responsable de service/département : (Emploi-repère indicatif applicable uniquement en l'absence d'emploi repère plus précis se rapprochant du poste à peser) Gère et optimise des budgets alloués au département ou service dont il/elle a la responsabilité. Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son service/département dans le cadre d'objectifs généraux.</p> <p>Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés.</p> <p>Responsable du suivi des performances des équipes, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, élabore et met en œuvre des actions d'amélioration continue L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C3	450	<p>Délégué(e) de service : (Emploi-repère indicatif applicable uniquement en l'absence d'emploi repère plus précis se rapprochant du poste à peser) Bénéficie de larges pouvoirs d'organisation et de gestion d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise. Est membre du comité de direction de l'entreprise lorsqu'il existe. Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives.</p> <p>Encadrement hiérarchique sur plusieurs cadres.</p> <p>L'emploi nécessite une haute spécialisation dans une ou plusieurs disciplines ainsi qu'une expérience large et étendue (en général de 10 à 15 ans minimum).</p>
C4	500	Dirigeant(e) d'entreprise : Direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise

Les partenaires sociaux de la branche rappellent aux employeurs, en charge de l'application de l'accord, que la méthode de classification doit être mise en œuvre telle qu'exposée au Chapitre II. À ce titre, le positionnement des métiers et emplois de la branche du présent annexe n'a qu'une valeur illustrative et indicative minimale du classement de certains emplois repères.

Annexe 3 - Définitions /Lexique

Connaissance/technicité

Définition de niveau de l'Éducation Nationale (décret du n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles)

Scolarité obligatoire :

Le niveau 2 de l'Éducation Nationale atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie.

CAP, BEP :

Le niveau 3 de l'Éducation Nationale atteste la capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances.

VOID

Bac :

Le niveau 4 de l'Éducation Nationale atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités.

Bac + 2 :

Le niveau 5 de l'Éducation Nationale atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes.

Bac + 3/4 : Le niveau de l'Éducation Nationale 6 atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser.

Bac + 5 : Le niveau 7 de l'Éducation Nationale atteste la capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité.

Bac + 8 : Le niveau 8 de l'Éducation Nationale atteste la capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation.

Profondeur et étendue du savoir :

Savoirs de base

Profondeur/Étendue du savoir : Niveau de base où l'acquisition se limite à observer et mémoriser des informations élémentaires (lire, écrire, compter).

Type d'application du savoir : Connaître (reconnaissance et restitution des informations apprises). Observation et mémorisation de l'information.

Connaissances élémentaires

Profondeur/Étendue du savoir : Compréhension simple de notions ou d'informations élémentaires.

Type d'application du savoir : Comprendre (interprétation et explication des informations mémorisées).

Professionnelles essentiellement pratiques

Profondeur/Étendue du savoir : Acquisition de compétences pratiques appliquées à des tâches spécifiques. Type d'application du savoir : Appliquer (utilisation des informations et méthodes apprises pour résoudre des problèmes concrets).

Professionnelles théoriques et pratiques

Profondeur/Étendue du savoir : Connaissance approfondie des modèles théoriques, combinée à leur mise en œuvre pratique.

Type d'application du savoir : Appliquer (approfondissement), mise en œuvre réfléchie et stratégique de modèles complexes.

Générales dans une partie d'une discipline

Profondeur/Étendue du savoir : Compréhension générale d'un domaine ou d'un sous-domaine avec capacité d'interprétation.

Type d'application du savoir : Analyser et Interpréter (identifier les relations et structurer les informations dans un cadre plus large).

Approfondies dans une partie d'une discipline

Profondeur/Étendue du savoir : Maîtrise approfondie d'un segment disciplinaire, permettant d'innover en s'appuyant sur des idées préexistantes.

Type d'application du savoir : Analyser et Synthétiser (intégrer des éléments existants pour proposer des solutions nouvelles).

Approfondies dans 1 discipline ou générales dans plusieurs disciplines

Profondeur/Étendue du savoir : Compréhension large et interdisciplinaire ou expertise concentrée sur une seule discipline.

Type d'application du savoir : Élaborer et Évaluer (discrimination critique des idées pour évaluer et construire des solutions optimales).

Spécialisées dans 1 discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines

Profondeur/Étendue du savoir : Expertise ciblée sur une discipline ou combinée à une vision globale pluridisciplinaire.

Type d'application du savoir : Juger et Concevoir (capacité à concevoir des concepts ou des solutions innovantes basées sur un jugement critique).

Hautement spécialisées dans une discipline

Profondeur/Étendue du savoir : Niveau de spécialisation le plus élevé, avec une expertise approfondie permettant une création conceptuelle ou scientifique.

Type d'application du savoir : Créer (génération de nouvelles idées, approches, concepts ou produits).

Autonomie (contrôle et initiative)

Consignes

Instructions strictes et formelles (ou série d'instructions) données à un salarié (en général peu qualifié) pour lui prescrire ce qu'il doit faire ou ne doit pas faire. En général, constituées d'une succession de tâches. Une consigne est une indication, claire et précise, destinée à guider une action immédiate ou à court terme. Elle définit une tâche spécifique à accomplir sans laisser de place à l'interprétation ou à la flexibilité.

Temporalité : Infra-quotidienne ou quotidienne.

Contrôle : Permanent.

Autonomie associée : Faible. L'exécution est strictement dirigée.

Instructions

Ensemble d'indication et explications, orales ou écrites, donnés à un salarié afin de lui indiquer la méthode à suivre, le travail à accomplir ou la continuité de son activité. Les instructions sont un ensemble de consignes ordonnées visant à réaliser une tâche ou une activité. Elles peuvent inclure des détails méthodologiques et des étapes à suivre dans un ordre précis. Elles sont moins prescriptives que les consignes.

Temporalité : Quotidienne ou infra hebdomadaire.

Contrôle : Fréquent.

Autonomie associée : Faible à modérée. Le cadre d'exécution est défini, mais l'interprétation ou l'adaptation peuvent être nécessaires dans certains cas.

Programme de travail

Ensemble d'opérations, souvent cycliques, constituant un plan de travail établi à l'avance et à réaliser à une échéance donnée. Le programme de travail est un plan structuré décrivant les tâches ou activités à accomplir dans une période définie, souvent avec des priorités, des délais et des ressources. Il peut inclure des instructions mais laisse une marge pour organiser l'exécution. Il est moins prescriptif que les instructions.

Temporalité : Hebdomadaire ou infra mensuelle.

Contrôle : Par la réalisation.

Autonomie associée : Modérée. Le salarié a la liberté de choisir l'ordre ou les méthodes pour atteindre les résultats attendus.

Objectifs

Ensemble prédéterminé de réalisation que l'on se souhaite d'atteindre et sur lesquelles se concentre les activités dans un but donné. Un objectif est un résultat ou la mise en œuvre de moyen à atteindre dans un délai donné. Il constitue une finalité claire et le cas échéant détermine les moyens spécifiques pour y parvenir. Les objectifs sont moins prescriptifs qu'un programme de travail.

Temporalité : Mensuelle, semestrielle ou annuelle.

Contrôle : Par l'atteinte des objectifs et les résultats.

Autonomie associée : Modérée à élevée.

Le salarié propose ou détermine les moyens et les actions nécessaires pour atteindre l'objectif.

Directives

Ensemble d'objectifs généraux données auxquelles on doit se conformer en vue d'une ligne de conduite déterminée pour conduire l'activité.

Les directives sont des lignes d'action générales fournissant un cadre pour guider la prise de décision et les activités. Elles sont moins prescriptives que les objectifs.

Temporalité : Pluriannuelle et moyen terme.

Contrôle : A posteriori par la mise en œuvre d'un plan ou d'une politique donnée.

Autonomie associée : Élevée.

Le salarié oriente les décisions sans définir précisément les étapes.

Orientations

Ensemble de directives générales en lien avec la stratégie d'entreprise orientant l'activité en donnant une direction à une activité ou l'orientant vers un résultat donné.

Les orientations désignent des principes stratégiques ou des visions à long terme qui influencent les décisions et les actions dans un cadre large. Elles sont moins prescriptives que les directives.

Temporalité : Pluriannuelle et long terme.

Contrôle : À posteriori par l'atteinte d'un plan ou d'une politique donnée.

Autonomie associée : Très élevée. Le salarié détermine les stratégies et les actions spécifiques en fonction de la vision de l'entreprise.

Responsabilité (rôle et type de coopération)

Coopération périodique ou ponctuelle

Participer (avec une ou plusieurs personnes) à une action commune en opérant conjointement avec quelqu'un, et en échangeant pour réaliser ses activités. La coopération désigne la participation active de plusieurs personnes ou entités à une tâche commune, avec un partage volontaire des informations et des efforts, sans hiérarchie explicite.

Responsabilité associée : Basique, partagée de manière horizontale. Aucun rôle directif ou contraignant n'est assigné.

Coopération régulière

Participer régulièrement et en continu à des activités ou travaux communs en apportant une aide régulière à un autre salarié, pour l'assister dans son activité en lui apportant des réponses ou des solutions. La coopération régulière se caractérise par une collaboration fréquente et organisée entre plusieurs acteurs pour atteindre des objectifs communs. Elle implique une structure minimale pour assurer la continuité des interactions.

Responsabilité associée : Faible à modérée, avec un engagement soutenu dans le temps et une participation coordonnée.

Appui technique/organisationnel

Support, aide et soutien aux salariés de l'environnement immédiat leur permettant d'accomplir leurs activités selon des principes d'actions structurés et opérationnels.

Il s'agit de fournir un soutien spécialisé pour résoudre des problèmes techniques ou aider à l'organisation d'une activité, sans prendre en charge la responsabilité globale.

Responsabilité associée : Modérée. Le rôle est d'accompagner et de faciliter les opérations.

Transmission de savoir

Communiquer, faire connaître et favoriser l'acquisition de savoirs et connaissances théoriques ou pratiques dans un domaine professionnel.

La transmission du savoir est le processus par lequel une personne ou une organisation partage des connaissances, compétences ou expériences avec d'autres, dans le but de les intégrer, de les comprendre ou de les appliquer. Elle varie de l'appui technique individuel à l'animation pédagogique, et s'inscrit dans une dynamique d'apprentissage et de collaboration.

Responsabilité associée : Modérée.

Le rôle est d'accompagner et de faciliter l'apprentissage des connaissances.

Animation

Faire agir, mobiliser ou mener une équipe de salariés ou collaborateurs en mettant en œuvre des méthodes de

conduite d'activité afin d'assurer son fonctionnement. L'animation consiste à motiver, mobiliser et engager un groupe dans une dynamique collective pour atteindre un objectif commun. Elle inclut souvent la gestion d'échanges et la création d'une ambiance favorable à la coopération sans exercice d'une autorité hiérarchique directe ou lien de subordination

Responsabilité associée : Modérée à élevée, en particulier sur la qualité de la dynamique collective.

Coordination d'équipe

Ordonner et combiner de manière cohérente les actions et les activités d'une ou plusieurs équipes de salariés ou collaborateurs en vue de l'atteinte des buts et objectifs poursuivis, sans responsabilité hiérarchique formelle. La coordination implique la mise en relation des différentes actions ou ressources pour assurer la cohérence et l'efficacité globale d'un projet ou d'une activité.

Responsabilité associée : Élevée, avec une autorité transverse pour harmoniser les contributions.

Supervision

Exercer un suivi de l'organisation et l'exécution d'un travail accompli par d'autres précisément ou dans ses grandes lignes (l'activité), sans responsabilité hiérarchique formelle.

Superviser consiste à suivre l'exécution des tâches d'une équipe ou d'un projet, en apportant des précisions et des ajustements si nécessaire, sans exercice d'une autorité hiérarchique directe ou lien de subordination.

Responsabilité associée : Élevée, axée sur le contrôle de la conformité et le soutien opérationnel.

Contrôle

Le contrôle est l'action de vérifier que les activités, les processus ou les résultats respectent les standards, les normes ou les objectifs fixés.

Responsabilité associée : Élevée, centrée sur la conformité et les résultats.

Encadrement hiérarchique

Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives ...).

L'encadrement hiérarchique consiste à gérer directement une ou plusieurs équipes en prenant des décisions sur la répartition des tâches, le suivi des performances, et les relations professionnelles.

Responsabilité associée : Très élevée, avec une autorité directe sur les collaborateurs.

Gestion de moyens (humains, matériels ou financiers)

Organisation et conduite du travail ou d'équipes sans lien de subordination (gestion de projet, appui au fonctionnement de l'organisme, ...). La gestion de moyens correspond à l'administration et à l'optimisation des ressources (humaines, financières, matérielles) pour atteindre des objectifs définis.

Responsabilité associée : Très élevée, centrée sur la performance des ressources.

Coordination d'un ensemble de ressources/moyens ou d'activité

Assurer la cohérence et l'interdépendance des différentes ressources ou moyens mobilisés sur des projets ou des activités complexes et souvent transversales.

Responsabilité associée : Très élevée, avec une gestion transverse des équipes et des moyens.

Direction

Ensemble d'actions combinées et structurées selon un schéma stratégique visant l'efficience et l'efficacité opérationnelle et fonctionnelle de son périmètre ou de l'entreprise afin d'atteindre les buts poursuivis et orientations fixées.

La direction d'entreprise consiste à définir la stratégie globale, piloter les activités et assurer la responsabilité des résultats économiques, humains et sociaux.

Responsabilité associée : Maximale, avec un pouvoir décisionnel global et une responsabilité complète sur tout ou partie de l'entreprise.

Annexe II

Salaires⁽⁹⁾

(9) Commission d'interprétation du 27 mai 1993 :

Les primes diverses sont-elles incorporées dans le salaire total pour apprécier le salaire minimum mensuel ?

Est considéré que les primes doivent être incorporées mois par mois (C T L 132-8).

Dans le cadre du payement d'une prime d'ancienneté, quelle est la thèse à retenir ?

Est considéré que la prime ne doit pas être incorporée.

Avenant n° 13 du 23 mai 2001

[Étendu par arrêté du 22 octobre 2001, JO 31 octobre 2001, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1^{er} novembre 2001.]

Les salaires indiqués dans le présent accord intègrent la prime complémentaire de base d'une part et suppriment la valeur constante correspondant au coefficient 100 d'autre part. La valeur du point est obtenu par la division du salaire minimum par la valeur du coefficient de chaque niveau.

Niveau	Coefficient	En FRF		En Euros (1)	
		Valeur du point	Salaire minimum *	Valeur du point ***	Salaire minimum **
1	140	51,75	7.245	7,88929	1.104,50
2	150	48,69	7.304	7,42327	1.113,49
3	170	43,82	7.450	6,68088	1.135,75
4	190	40,00	7.600	6,09795	1.158,61
5	220	37,19	8.181	5,66905	1.247,19
6	260	35,71	9.285	5,44419	1.415,49
7	300	35,00	10.500	5,33573	1.600,72
8	360	34,53	12.430	5,26372	1.894,94
9	450	36,89	16.600	5,62367	2.530,65

* arrondi au franc supérieur. ** arrondi à la 2^{ème} décimale. *** arrondi à la 5^{ème} décimale.

Horaire : durée légale du travail en vigueur dans les entreprises.

SMIC en vigueur au 23 mai 2001 : 7.101,38 FRF / 1.082,60 Euros pour 169 heures.

(1) taux de conversion : 6,55957 FRF.

Accord du 5 juillet 2005

[Étendu par arr. 18 mars 2006, JO 28 mars]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

- commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.
- les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus définit les codes APE les plus souvent visés sont : 524R - 524Z - 518G - 518H.

Article 2 Barème des salaires

Application au 1^{er} juillet 2005.

Horaire : 151 heures 67

Niveau	Coefficient	Salaire minimum
1	140	1 220,00 €
2	150	1 228,00 €
3	170	1 234,00 €

Niveau	Coefficient	Salaire minimum
4	190	1 250,00 €
5	220	1 330,00 €
6	260	1 490,00 €
7	300	1 680,00 €
8	360	1 990,00 €
9	450	2 650,00 €

Article 3 Primes d'anciennetés

Ancienneté	Prime d'ancienneté
3 ans	23,00 €
6 ans	39,00 €
9 ans	46,00 €
12 ans	61,00 €
15 ans	77,00 €

Accord du 21 novembre 2006

[Étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 3 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

— les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus définit les codes APE les plus souvent visés sont : 524R 524Z 518G 518H .

Article 2 Barème des salaires

Application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Horaire : 151 heures 67

Niveau	Coefficient	Salaire minimum
1	140	1285,00 €
2	150	1294,00 €
3	170	1301,00 €
4	190	1321,00 €
5	220	1403,00 €
6	260	1571,00 €
7	300	1774,00 €

Niveau	Coefficient	Salaire minimum
8	360	2107,00 €
9	450	2806,00 €

Article 3 Prime d'ancienneté

Ancienneté	Prime d'ancienneté
3 ans	23,40 €
6 ans	39,60 €
9 ans	46,70 €
12 ans	61,90 €
15 ans	78,10 €

Accord du 31 janvier 2008

[Étendu par arr. 22 juill. 2008, JO 31 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arr. d'extension au JO]

Article 1 Champ d'application

«Le présent accord règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

— les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus définit les codes APE les plus souvent visés sont : 524R - 524Z - 518G - 518H .»

Article 2 Barème des salaires

Application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Horaire : 151 heures 67

Niveau	Coefficient	Salaire minimum
1	140	1310,00 €
2	150	1320,00 €
3	170	1333,00 €
4	190	1354,00 €
5	220	1438,00 €
6	260	1610,00 €
7	300	1827,00 €
8	360	2170,00 €
9	450	2890,00 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

Ancienneté	Prime d'ancienneté
3 ans	23.68 €
6 ans	40.08 €
9 ans	47.26 €
12 ans	62.64 €
15 ans	79.04 €

Accord du 27 juin 2008

[Étendu par arr. 22 oct. 2008, JO 31 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

— les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus définit les codes APE les plus souvent visés sont : 524R - 524Z - 518G - 518H .

Article 2 **Barème des salaires**

Application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Horaire : 151 heures 67

Niveau	Coefficient	Salaire minimum
1	140	1340,00 €
2	150	1360,00 €
3	170	1370,00 €
4	190	1390,00 €
5	220	1470,00 €
6	260	1655,00 €
7	300	1880,00 €
8	360	2240,00 €
9	450	2995,00 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

Ancienneté	Prime d'ancienneté
3 ans	23.68 €
6 ans	40.08 €

Ancienneté	Prime d'ancienneté
9 ans	47.26 €
12 ans	62.64 €
15 ans	79.04 €

Accord du 27 avril 2010

[Étendu par arr. 6 oct. 2010, JO 15 oct.]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique, et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

— les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus définit les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z , 4741Z , 4759A , 4778C , 4651Z , 4665Z , 4666Z .

Article 2 Barème des salaires

Horaire : 151 heures 67

Niveau	Coefficient	Salaire brut minima mensuel
1	140	1358 €
2	150	1378 €
3	170	1388 €
4	190	1412 €
5	220	1494 €
6	260	1682 €
7	300	1907 €
8	360	2275 €
9	450	3036 €

Article 3 Prime d'ancienneté

Ancienneté	Prime d'ancienneté
3 ans	23.68 €
6 ans	40.08 €
9 ans	47.26 €
12 ans	62.64 €
15 ans	79.04 €

Article 4 **Clause de revoyure**

La commission paritaire nationale s'engage à renégocier les minima salariaux avant la fin de l'année 2010, en lien avec la négociation de l'accord sur les classifications.

Article 5 **Date d'application**

Cet accord est applicable dès le jour de la signature. En conséquence, les entreprises devront effectuer le rappel de rémunérations dues, dès la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Accord du 21 mars 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 17 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

— les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus définit les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C, 4651Z, 4665Z, 4666Z

Article 2 **Barème des salaires**

Horaire : 151 heures 67

Niveau	Coefficient	Salaire brut minima mensuel
1	140	1 400
2	150	1 412
3	170	1 423
4	190	1 447
5	220	1 531
6	260	1 724
7	300	1 955
8	360	2 332
9	450	3 112

Article 3 **Prime d'ancienneté**

Ancienneté	Prime d'ancienneté
3 ans	24 €
6 ans	42 €
9 ans	50 €
12 ans	65 €
15 ans	80 €

Article 4 **Clause de revoyure**

Si le niveau 1 - coefficient 140 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de négociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 5 **Date d'application**

Cet accord est applicable le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Accord du 20 mars 2013

[Étendu par arr. 9 juill. 2013, JO 19 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Article 1 **Champ d'application**

«Le présent accord règle, dans les départements français de métropole et d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z , 4741Z , 4759A , 4778C ;4651Z , 4665Z , 4666Z »

Article 2 **Barème des salaires**

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
1	140	1432
2	150	1445
3	170	1455
4	190	1480
5	220	1566

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
6	260	1764
7	300	2000
8	360	2386
9	450	3184

Article 3 Clause de revoyure

Si le niveau 1 - coefficient 140 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de renégociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 4 Date d'application

Cet accord est applicable le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Accord du 11 janvier 2017

[Étendu par arr. 20 juill. 2017, JO 28 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Article 1 Champ d'application

«Le présent accord règle, dans les départements français de métropole et d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord. À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont :4762Z ,4741Z ,4759A ,4778C ;4651Z ,4665Z ,4666Z »

Article 2 Barème des salaires

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
A1	140	1 485
A2	150	1 495
A3	170	1 515
A4	190	1 545
A5	220	1 635
B1	240	1 735
B2	260	1 850

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
B3	280	2 050
C1	300	2 150
C2	360	2 900
C3	450	3 500
C4	500	4 300

Article 3 Clause de revoyure

Si le niveau A1 - coefficient 140 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de renégociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 4 Progression salariale

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

Article 5 Date d'application

Cet accord est applicable le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Accord du 27 juin 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Article 1 Champ d'application

«Le présent accord règle, dans les départements français de métropole et d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

— commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z , 4741Z , 4759A , 4778C ; 4651Z , 4665Z , 4666Z »

Article 2 Barème des salaires

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A1	140	1504
A2	150	1514
A3	170	1535

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A4	190	1565
A5	220	1656
B1	240	1758
B2	260	1874
B3	280	2077
C1	300	2178
C2	360	2938
C3	450	3546
C4	500	4356

Article 3 Clause de revoyure

Si le niveau A1 - coefficient 140 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de renégociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 4 Progression salariale

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr.*) En cas de rattrapage des salaires minima des coefficients 140 et 150 par le SMIC, le salaire minimum des salariés classés au coefficient 150 sera majoré de 10 €.

Article 5 Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 6 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7 Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche le 1^{er} janvier 2019.

Article 8 Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Partnaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 12 avril 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de

parution de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

**Article 1
Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (IDCC 1539).

Les entreprises visées sont les commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C ; 4651Z, 4665Z, 4666Z»

**Article 2
Barème des salaires**

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A1	140	1560
A2	150	1580
A3	170	1600
A4	190	1630
A5	220	1695
B1	240	1795
B2	260	1905
B3	280	2105
C1	300	2220
C2	360	3000
C3	450	3700
C4	500	4400

**Article 3
Clause de revoyure**

Si le niveau A1 - coefficient 140 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de renégociation sera organisée dans le mois qui suit.

**Article 4
Progression salariale**

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

En cas de rattrapage des salaires minima des coefficients 140 et 150 par le SMIC, le salaire minimum des salariés classés au coefficient 150 sera majoré de 10 €.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux TPE et PME**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 6 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7 **Date d'application**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 8 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 8 décembre 2021

[Étendu par arr. 31 mars 2022, JO 12 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (IDCC 1539).

Les entreprises visées sont les commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C ; 4651Z, 4665Z, 4666Z»

Article 2 **Barème des salaires**

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A1	140	1615
A2	150	1635
A3	170	1655
A4	190	1685
A5	220	1750
B1	240	1845
B2	260	1955
B3	280	2155
C1	300	2300
C2	360	3060
C3	450	3800
C4	500	4500

Article 3 Progression salariale

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

Article 4 Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 5 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 7 Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Partiaire pour la Gestion de l'Equipment du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 18 mai 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 13 déc., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (IDCC 1539).

Article 2
Barème des salaires

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A1	140	1695
A2	150	1715
A3	170	1735
A4	190	1765
A5	220	1830
B1	240	1935
B2	260	2045
B3	280	2245
C1	300	2390
C2	360	3140
C3	450	3880
C4	500	4580

Article 3
Progression salariale

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

Article 4
Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 5
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6
Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 7 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 16 novembre 2022

[Étendu par arr. 20 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) n°3252 IDCC 1539.

Article 2 **Barème des salaires**

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A1	140	1 730 €
A2	150	1 750 €
A3	170	1 770 €
A4	190	1 800 €
A5	220	1 865 €
B1	240	1 970 €
B2	260	2 080 €
B3	280	2 280 €
C1	300	2 425 €
C2	360	3 175 €
C3	450	3 915 €
C4	500	4 615 €

Article 3 **Progression salariale**

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux TPE et PME**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche majoritairement composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 **Date d'application**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 7 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Partnaire pour la Gestion de l'Equipment du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 29 août 2023

[Étendu par arr. 13 nov. 2023, JO 25 nov., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) n° 3252 IDCC 1539.

Article 2 **Barème des salaires**

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A1	140	1 780,00 €
A2	150	1 800,00 €
A3	170	1 820,00 €
A4	190	1 850,00 €
A5	220	1 915,00 €

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
B1	240	2 020,00 €
B2	260	2 130,00 €
B3	280	2 330,00 €
C1	300	2 475,00 €
C2	360	3 225,00 €
C3	450	3 965,00 €
C4	500	4 665,00 €

Article 3 Progression salariale

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

Article 4 Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche majoritairement composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord.

Article 5 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 7 Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Equipement du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 28 août 2024

[Étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) n° 3252 IDCC 1539.

Article 2 **Barème des salaires**

Horaire : 151,67 heures

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel en euros
A1	140	1 805,00 €
A2	150	1 825,00 €
A3	170	1 845,00 €
A4	190	1 875,00 €
A5	220	1 940,00 €
B1	240	2 045,00 €
B2	260	2 155,00 €
B3	280	2 355,00 €
C1	300	2 500,00 €
C2	360	3 250,00 €
C3	450	3 990,00 €
C4	500	4 690,00 €

Article 3 **Progression salariale**

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux TPE et PME**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche majoritairement composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 **Date d'application**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 7 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Equipement du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du

code du travail.

SALAires

(Voir Annexe II de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion de Convention Collective

Arrêté de fusion du 9 avril 2019

portant fusion de champs conventionnels

(NOR : MTRT1910561A)

(JO, 19 avril 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.	2642	Convention collective de la production audiovisuelle
706	Convention collective nationale du personnel de la reprogrammation	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 27 novembre 2019

[Étendu par arr. 18 mai 2021, JO 1^{er} juin, conclu pour une durée déterminée de 5 ans et applicable à l'issue du délai prévu pour l'exercice du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

Préambule

Initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, le mouvement de restructuration des branches professionnelles a été renforcé successivement par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. Afin d'aboutir à l'objectif de 200 branches professionnelles, le Ministre du travail a été habilité à prononcer, par arrêté, la fusion entre plusieurs conventions collectives.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-32, I, du Code du travail, le Ministre du travail a prononcé, par arrêté du 9 avril 2019, publié au Journal Officiel du 19 avril 2019, la fusion de la Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (ci-après «Convention collective de la Bureautique») - IDCC 1539 - ainsi que la Convention collective nationale du personnel de reprographie - IDCC 706 - (ci-après «Convention collective de la Reprographie»).

Par l'effet de cet arrêté, la Convention collective de la Reprographie est rattachée à la Convention collective de la Bureautique dont elle figure en annexe.

Les parties entendent souligner le fait que les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes sont remplacées par des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion.

Pendant ce délai, il est rappelé que la Convention collective de la Reprographie est annexée à la Convention collective de la Bureautique.

Passé ce délai, et faute d'accord, il est rappelé que seules les stipulations de la Convention collective de la Bureautique s'appliqueront.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier les effets, les parties sont expressément convenues de la méthodologie de leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'une convention collective commune.

Il est précisé que les stipulations du présent accord de méthode ne s'apparentent nullement aux stipulations de l'accord de méthode visé dans le cadre des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail relatives à la négociation obligatoire au sein de la Branche.

Les parties sont convenues :

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail à la suite de l'arrêté du Ministre du travail en date du 9 avril 2019 ayant prononcé la fusion de la Convention collective de la Bureautique et de la Convention collective de la Reprographie.

Le présent accord a notamment pour objectifs :

- de définir les étapes de la négociation de Branche;
- de supprimer, remplacer ou modifier les dispositions conventionnelles obsolètes ;
- de chercher à aboutir à la conclusion d'un accord portant sur des stipulations conventionnelles communes pour remplacer les stipulations conventionnelles antérieures à la fusion qui régissent différemment des situations équivalentes ;
- d'intégrer les dispositions conventionnelles non équivalentes dans la convention collective de convergence.

À l'issue du délai de 5 ans, dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion, les parties conviennent de la disparition de l'ensemble des dispositions conventionnelles issues de la Convention Collective nationale de la reprographie, qu'elles régissent des situations équivalentes ou non.

Article 2 Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : Convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la

branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la reprographie, la branche rattachée. Les parties conviennent de la nécessité de redéfinir les contours des champs professionnels de la branche de rattachement et de la branche rattachée dans une optique de clarification et afin de faciliter l'application des dispositions conventionnelles au sein des entreprises concernées.

Article 3 **Méthodologie de la négociation**

Les parties décident que la négociation de branche visant à la fusion des deux conventions collectives précitées se déroulera dans le cadre des séances plénières de la CPPNI de la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539).

Les règles de fonctionnement de la CPPNI s'appliquent à la négociation objet du présent accord.

Afin d'éclairer les discussions sur les spécificités du secteur de la reprographie, le nombre maximal de représentants par organisation syndicale de salarié est porté à 3. Il est rappelé que le nombre de représentants du collège patronal autorisés à siéger est équivalent au nombre total de représentants autorisés au sein du collège salarié.

Il est convenu que chaque séance de négociation soit précédée d'une réunion de préparation et de coordination syndicale ainsi que d'une réunion patronale préparatoire d'une durée de 2 h maximum.

Compte tenu de la différence de taille, en nombre d'entreprises et de salariés couverts, entre la branche de rattachement et la branche rattachée, les parties conviennent de prendre la convention collective de rattachement comme base de travail.

La précédente disposition ne fait nullement obstacle à la discussion sur l'intégration de dispositions particulières et spécifiques au métiers de la branche rattachée. Il appartient dès lors aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de porter leurs demandes en fonction du calendrier thématique fixé dans le présent accord.

Article 4 **Négociations communes ou spécifiques**

Pendant le délai de 5 ans fixé pour négocier une Convention Collective commune pour les deux champs d'application, il est précisé que des dispositions peuvent être négociées pour être applicables dans un champ d'application uniquement ou dans les deux.

Article 5 **Représentation patronale et syndicale**

Il est rappelé qu'à l'issue de la fusion administrée par la Direction Générale du Travail, il n'existe qu'une seule branche et un seul niveau de représentativité. En date du 30 août 2019, la mesure de l'audience syndicale et patronale dans le champ combiné des deux branches fusionnées a été réalisée par les services du ministère du travail.

L'audience et les taux retenus sont applicables pour l'appréciation de la validité des accords (pour les organisations syndicales de salariés) ou l'opposition à l'extension de ces accords (pour les organisations professionnelles d'employeurs).

Les résultats, applicables à l'ensemble des décisions pouvant être prises dans le cadre de la CPPNI de la Convention Collective IDCC 1539 concernant les entreprises relevant d'un champ d'application, l'autre, ou les deux, sont les suivants :

Pour le collège salarié :

- CFDT : 31,63 %
- CFTC : 25,36 %
- CGT : 22,14 %
- UNSA : 10,78 %
- CFE-CGC : 10,09 %

Pour le collège patronal :

- Fédération EBEN : 100 %

Article 6 **Tenue des réunions**

Les réunions de négociations se tiennent au siège de l'APGEB, secrétariat de la Convention Collective sis 69, rue Ampère à Paris 75017.

Le Président de la CPPNI, conformément à l'accord de branche constitutif de l'instance, assure la conduite des débats.

Article 7 **Calendrier de négociation**

Les parties au présent accord conviennent les négociations seront réalisées selon le calendrier indicatif suivant :

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions paritaires programmées
Champ d'application	Réécriture des champs d'application des deux CCN comme première base du champ d'application commun prenant en compte les évolutions des métiers	29 octobre 2019	1
Paritarisme	Extension de l'application de l'accord sur le financement du paritarisme aux entreprises de la reproductrice	29 octobre 2019	1
Classifications professionnelles et salaires minima	volonté de conserver des spécificités catégorielles / intégration de filières métiers dans l'accord classification de la CCN 1539	29 janvier 2020	3
Temps de travail	Temps complet, modulation, annualisation, travail à temps partiel, Forfait en jours	1 ^{er} juillet 2020	5
Formation professionnelle	Accord formation de la branche	1 ^{er} juillet 2020	5
Égalité professionnelle	Accord de branche	31 décembre 2020	4
Protection sociale complémentaire	Prévoyance, Frais de santé	31 décembre 2020	3
Contrat de travail	Période d'essai, notion de présence continue et ancienneté, indemnités de licenciement, mise à la retraite, délai-congé en cas de rupture contrat de travail, dispositions particulières sur les contrats de travail à durée déterminée	31 mars 2021	6
Congés, absences et maladie	Suspension du contrat de travail, maladie (garantie d'emploi), absences, maternité et adoption, congés pour événements familiaux,	30 juin 2021	4

Article 8 **Dispositions spécifiques aux TPE et PME**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 9 **Durée d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans et entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée de 5 ans ou lors de la signature de la convention collective fusionnée si cette signature devait intervenir antérieurement à l'échéance du terme des 5 ans.

Article 10 **Adhésion & Révision**

Toute organisation syndicale reconnue représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 8 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Accord du 25 octobre 2023

[*Non étendu, applicable à compter de la date du jour suivant son dépôt, soit le 21 déc. 2023, sous réserve de la publication de son arrêté d'extension avant le 1^{er} avr. 2024*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SNPELAC.

Préambule

Initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, le mouvement de restructuration des branches professionnelles a été renforcé successivement par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. Afin d'aboutir à l'objectif de 200 branches professionnelles, le Ministre du travail a été habilité à prononcer, par arrêté, la fusion entre plusieurs conventions collectives.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-32, I, du Code du travail, le Ministre du travail a prononcé, par arrêté du 9 avril 2019, publié au Journal Officiel du 19 avril 2019, la fusion de la Convention collective nationale des Entreprises du bureau et du numérique - Commerces et services - IDCC 1539 - (ci-après «Convention collective du Bureau et du Numérique») ainsi que la Convention collective nationale du personnel de la reprographie - IDCC 706 - (ci-après «Convention collective de la Reprographie»).

Par l'effet de cet arrêté, la Convention collective de la Reprographie est rattachée à la Convention collective du Bureau et du Numérique dont elle figure en annexe.

Les parties rappellent que les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes sont remplacées par des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion.

Pendant ce délai, il est rappelé que la Convention collective de la Reprographie est annexée à la Convention collective du Bureau et du Numérique.

Passé ce délai, et faute d'accord, il est rappelé que seules les stipulations de la Convention collective du Bureau et du Numérique s'appliqueront, à l'exception des stipulations régissant des situations spécifiques à la Convention collective de la Reprographie, tel que précisé par la décision du Conseil constitutionnel 2019-816 QPC, venant poser une réserve d'interprétation à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, et tout particulièrement des difficultés pratiques majeures auxquelles conduirait une fusion effective en cours de mois, tel qu'il en résulte à défaut d'accord, les parties ont conclu le présent accord afin d'anticiper l'application des stipulations de la convention collective du Bureau et du Numérique aux employeurs et salariés relevant de la convention collective de la Reprographie.

Les parties ont convenus ce qui suit :

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet d'aménager certaines des modalités de la fusion administrative des branches de la convention collective du Bureau et du Numérique et de la convention collective de la Reprographie. Il vise notamment à définir une date d'application effective des stipulations de la convention collective du Bureau et du Numérique aux salariés et employeurs qui relevaient initialement du champ d'application de la convention collective de la Reprographie.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : Convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique -commerces et services ;
- IDCC 706 : Convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 3

Date d'application effective de la fusion

Les partenaires sociaux conviennent que les stipulations de la convention collective du Bureau et du Numérique s'appliqueront dès le 1^{er} avril 2024 aux salariés et employeurs relevant du champ d'application de la convention collective de la Reprographie.

Ainsi, à compter du 1^{er} avril 2024, la convention collective de la Reprographie cessera de produire effet, à l'exception des dispositions spécifiques mentionnées à l'article 4 du présent accord.

Article 4

Maintien des stipulations spécifiques de la branche rattachée

Les partenaires sociaux rappellent que les stipulations de la convention collective nationale du personnel de la reprographie, qui régissent des situations spécifiques à cette branche seront maintenues, tel que précisé par l'interprétation de l'article L. 2261-33 du code du travail au regard de la décision du Conseil constitutionnel 2019-816 QPC.

Article 5

Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 6

Durée d'application de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à la date du jour suivant son dépôt auprès des services du ministère du travail, sous réserve de la publication de son arrêté d'extension avant le 1^{er} avril 2024.

Article 7

Adhésion et révision

Toute organisation syndicale reconnue représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association partielle pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Aménagement et réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 13 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002 ; applicable à compter du 1^{er} janvier 2002]

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Ces textes interviennent dans un contexte économique très contrasté, difficile pour certaines entreprises de la branche, notamment les plus petites d'entre elles. Il est caractérisé par l'évolution de la concurrence et par les contraintes afférentes aux politiques de prix et donc de marge des entreprises.

Dans ce contexte au caractère délicat, accentué par l'évolution rapide de la concurrence, des nouvelles technologies et des modes de distribution, force est de constater une détérioration de la situation de l'emploi, particulièrement dans le secteur de la librairie et de la papeterie.

Dans une telle situation, les partenaires sociaux expriment la volonté de s'inscrire dans la lutte contre le chômage par la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail et de la vie personnelle des salariés, en visant à renforcer la compétitivité des entreprises et à rechercher une plus grande efficacité de leurs activités, assortie d'un meilleur service à la clientèle conditionné, s'il y a lieu, par la mise en place de programmes adaptés de formation collective ou individuelle.

Les signataires conviennent que les emplois qui seront créés ou préservés en application du présent accord seront des emplois stables, durables et ouverts également à des demandeurs d'emploi en difficulté.

Dans cet esprit et considérant :

- la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail qui porte la durée légale du travail à 35 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à vingt salariés, et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres, et qui incite les partenaires sociaux à la négociation pour la mise en oeuvre de cette nouvelle durée ;
 - la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
 - la question de la réduction du temps du travail qui dès lors qu'elle s'impose aux entreprises, nécessite la mise en oeuvre de nouvelles modalités d'organisation de celui-ci dans le but de ne pas pénaliser la compétitivité et le développement des entreprises ;
 - la volonté de s'attaquer de façon dynamique à la précarité de l'emploi et ainsi de créer des emplois ;
 - le régime des allégements de cotisations sociales qu'il s'agisse de ceux prévus par la loi du 13 juin 1998 (aides de l'État) ou de ceux prévus par la loi du 19 janvier 2000 ;
- les parties signataires décident d'adopter, dans le cadre d'un accord de branche, les dispositions suivantes.

Titre 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord, et les modalités d'aménagement du temps de travail qu'il contient, est conclu au bénéfice de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale étendue des "commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie".

Il a notamment pour objet de permettre aux entreprises dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés d'appliquer volontairement et directement la réduction de la durée du travail, en bénéficiant des allégements de cotisations sociales, dans les conditions et selon les modalités telles que précisément définies par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord, sans qu'elles aient à recourir à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise. Cependant les entreprises ont la possibilité de recourir au mandatement et de négocier un accord pouvant prévoir des dispositions complémentaires à celles du présent accord, et spécifiques à leur situation particulière en respectant le principe d'ordre social public, c'est-à-dire que seule la disposition la plus favorable au(x) salarié(s) restera applicable.

À cet égard, il est souligné que les partenaires sociaux ont souhaité, par le biais de mesures d'application directe, permettre aux nombreuses entreprises de la branche employant au plus vingt salariés et n'ayant pas signé de convention avec l'État au 1^{er} février 2000 de bénéficier de l'aide incitative à la réduction du temps de travail, dans les conditions et selon les modalités telles que définies par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 modifiées par les articles 23 et 24 de la loi du 19 janvier 2000.

Les entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale précitée, dont

l'effectif est supérieur ou égal à vingt et un salariés demeurent quant à elles, pour bénéficier des allégements de cotisations sociales, soumises à l'obligation de conclure un accord complémentaire d'entreprise, dans les conditions et selon les modalités telles que définies par les dispositions légales, leurs décrets d'application et le présent accord.

Pour les entreprises de librairie papeterie ayant aussi l'activité de distributeur de presse, le personnel affecté à ce secteur pourra travailler sur six jours d'une manière systématique. Dans le cas des entreprises qui, dans les semaines où elles bénéficieront de l'ouverture exceptionnelle du dimanche, seront ouvertes sept jours, il sera obligatoirement attribué un jour de repos dans ladite semaine.

Le présent accord offre aux entreprises visées au premier alinéa du présent Titre 1 réduisant le temps de travail, différentes modalités d'aménagement du temps de travail.

Titre 2

Modalités de réduction du temps de travail par catégories de personnel

2.1 - Les cadres dirigeants

Les salariés cadres dirigeants tels que définis par l'article L. 212-15-1 nouveau du Code du travail, à savoir les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficient d'une rémunération forfaitaire sans référence à un horaire et sont expressément exclus du champ d'application du présent accord.

Cette rémunération forfaitaire sera déterminée dans un avenant au contrat de travail lequel rappellera la qualité de cadre dirigeant du salarié au sens du présent article.

Les cadres dirigeants au sens du présent accord assument des responsabilités les associant aux décisions stratégiques dans tous les domaines de l'entreprise et sont classés au minimum au niveau 8 de la classification conventionnelle.

2.2 - Les cadres intégrés

Les salariés cadres intégrés à une équipe de travail tels que définis par l'article L. 212-15-2 nouveau du Code du travail, à savoir les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, bénéficient de la réduction de leur temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés employés sédentaires (cf. § 2.4).

2.3 - Les cadres autonomes

Les salariés cadres autonomes tels que définis par l'article L. 212-15-3 nouveau du Code du travail, à savoir les cadres ne relevant pas des catégories visées aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 nouveaux du Code du travail et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps et dans l'aménagement de leurs horaires, pourront se voir proposer par avenir à leur contrat de travail une convention de forfait en jours dans la limite de 212 jours travaillés par an en tenant compte d'un droit plein à congés payés légaux, chaque cadre concerné devant bénéficier d'un repos quotidien minimal de 13 h.

L'avenant contiendra les dispositions relatives :

- à la nature des fonctions occupées ;
- au montant de la rémunération annuelle et à la détermination de ses différentes composantes ;
- au nombre de jours travaillés dans l'année et au mode de détermination de celui-ci ;
- aux rendez-vous devant être organisés avec la hiérarchie pour s'entretenir des conséquences de la mise en oeuvre de la convention de forfait notamment en ce qui concerne la charge et l'organisation du travail.

Sont ainsi visés, au sens de la classification conventionnelle, les emplois correspondant au minimum au niveau 7 et répondant aux critères légaux définis ci-dessus.

Les jours travaillés ainsi que les jours de repos font l'objet d'un décompte à partir d'un état mensuel mis en place par la direction de l'entreprise et qui devra être conservé trois ans. Ces jours de repos sont programmés et pris au cours d'une période de douze mois correspondant à l'année civile, pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié. Les jours ainsi laissés à la discrétion de ce dernier pourront être affectés par lui dans un compte épargne temps, s'il existe.

Le nombre total de salariés absents par semaine pour congé de réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise.

L'organisation du travail, l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte font l'objet d'un suivi par la hiérarchie des cadres concernés de telle sorte que, notamment, soient respectées les dispositions relatives

au repos quotidien, au nombre de jours de travail maximum par semaine et à la durée minimale du repos hebdomadaire.

En cas de dépassement du forfait prévu au premier alinéa ci-dessus, déduction faite des jours épargnés sur un CET s'il existe et des reports de congés payés, le salarié bénéficie, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement, étant précisé que le plafond annuel de jours travaillés de l'année durant laquelle ils sont pris est réduit d'autant.

L'employeur pourra également proposer aux cadres occupant un emploi du niveau minimum visé au présent article la signature d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait en heures sur l'année. Celle-ci sera régie par les dispositions prévues ci-après au paragraphe 2.5 concernant les salariés employés itinérants. L'avenant au contrat de travail comportera une convention de forfait de 1 600 heures par an pouvant être portée à 1 730 heures compte tenu du contingent d'heures supplémentaires.

Dans le cadre de l'application du présent accord, les parties signataires conviennent expressément que la disposition contenue dans l'article 5.5 de la convention collective de branche et selon laquelle "*En cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail, celle des membres du personnel d'encadrement s'effectue dans les mêmes conditions que celle des employés*" ne s'applique pas s'agissant des cadres visés au présent article.

2.4 - Les salariés employés sédentaires

L'employeur déterminera, en fonction de la nature de l'activité et des besoins de l'entreprise, les modalités de l'organisation du temps de travail des salariés employés sédentaires ; il s'efforcera de ne pas modifier plus d'une fois par an l'organisation du temps de travail de chaque salarié.

Parmi les modalités possibles figurent notamment :

- l'application de 35 heures hebdomadaires sur 4 à 5 jours ;
- la modulation de la durée du travail (infra 2.4.2).

Cette modalité permet une variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, sur la base d'une durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée et dans la limite d'un plafond de 1 600 heures par an ;

- la réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos (infra 2.4.3).

En cas de besoin l'employeur pourra recourir au travail par équipes avec des formules de relais ou de roulement.

Il est rappelé que les modalités ci-après précisées sont également applicables aux salariés cadres intégrés tels que définis au paragraphe 2.2 du présent accord.

2.4.1- Modalité 1 : horaire hebdomadaire de 35 heures

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures hebdomadaires, sur quatre ou cinq jours, hors l'accomplissement d'heures supplémentaires à la demande de l'employeur. Cette durée est invariable d'une semaine à l'autre. Les deux jours de repos consécutifs comporteront le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de librairie et de papeterie recevant du public dans leur magasin de vente.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée maximale quotidienne sera de 10 (dix) heures avec un repos minimum de 13 (treize) heures entre deux journées consécutives de travail.

2.4.2- Modalité 2 : réduction du temps de travail à 35 heures et recours à la modulation

1- Données économiques et sociales

Le recours à la modulation au sein de la branche se justifie par :

- de fortes périodes d'activité saisonnière : septembre à janvier pour la papeterie et fournitures de bureau et pour la bureautique et informatique ; juillet à octobre, et décembre pour la librairie ; ces périodes dites prévisibles, sont susceptibles de varier en fonction du secteur d'activité ou du secteur géographique ;
- par les difficultés concurrentielles des marchés sur lesquels interviennent les entreprises de la branche et notamment l'impossibilité pour les libraires de maîtriser leur politique de prix ;
- par la volonté de maintenir des emplois qualifiés et durables.

2- Principes généraux

L'horaire hebdomadaire moyen de travail est fixé à 35 heures sur une période maximale d'un an définie par l'employeur et réparti sur 4 à 5 jours, avec une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures par semaine au cours des fortes périodes d'activité saisonnière, sans que ladite durée soit inférieure à 31 heures. Les deux jours de repos consécutifs comporteront le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de librairie et de papeterie recevant du public dans leur magasin de vente.

Pendant les périodes de très forte activité, limitées à 7 semaines par an pour chaque salarié, l'horaire hebdomadaire

pourra être réparti exceptionnellement sur 6 jours. Cette dérogation est applicable seulement aux entreprises de librairie et de papeterie recevant du public dans leurs magasins de vente.

La situation des salariés à temps partiel fera l'objet d'adaptation individuelle avec l'accord des salariés concernés tenant compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

3- Programme indicatif de la répartition du travail

Le chef d'entreprise établit de façon indicative le planning annuel de la modulation reprenant les périodes de faible et de forte activité et la répartition horaire des jours travaillés. Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, il en informe individuellement les salariés un mois avant le début de la période de modulation. Ce planning est susceptible d'aménagement en fonction des aléas de l'activité conformément aux dispositions de l'article 2.7 ci-dessous.

4- Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale

Au cours de la modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures, et dans la limite de 42 heures hebdomadaires, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins, par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

5- Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen de travail, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée (cf. alinéa 1^{er}). La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite.

Hormis ces cas et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (entrée ou départ en cours d'année notamment), sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail et dans les conditions définies au paragraphe 6 ci-dessous.

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique au cours de la période de modulation, il conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçue par rapport à son travail effectif. Ce supplément compensera forfaitairement les temps de repos compensateur auxquels l'intéressé aurait éventuellement pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire.

6- Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant alors à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur la période de modulation 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause 1 600 heures sur l'année, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit, au choix de l'employeur, aux bonifications et majorations pour heures supplémentaires ou à un repos compensateur de remplacement, lui-même majoré. S'il le souhaite, le salarié pourra affecter le repos compensateur de remplacement ainsi acquis dans un compte épargne temps si celui-ci existe.

Si, du fait d'une modulation non maîtrisée par l'entreprise, le salarié n'a pas effectué la durée annuelle prévue, il garde le bénéfice du trop-perçu.

7- Recours au chômage partiel

S'il apparaît, dans le mois précédent la fin de la période modulée, que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter au titre du chômage partiel les heures ainsi perdues.

8- Recours au travail temporaire

Le recours au travail temporaire ne pourra intervenir qu'après une modification des plannings de la modulation devant permettre, si ce n'est déjà le cas, une mobilisation maximale de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise dans les limites des dispositions de l'article 2.4.2 paragraphe 2, et devra être précédé, s'ils existent, d'une information des représentants du personnel.

9- Bilan annuel de la modulation

En fin de période de modulation, la direction de l'entreprise remet aux représentants du personnel, s'ils existent, un bilan sur l'application de la modulation.

2.4.3- Modalité 3 : réduction du temps de travail sous la forme d'une réduction de la durée hebdomadaire de travail et l'attribution de jours de repos

La durée du travail est fixée entre 35 et 39 heures par semaine, étant entendu que ces durées pourront être indifféremment réparties sur quatre à cinq jours. Les deux jours de repos consécutifs comporteront le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de librairie et de papeterie recevant du public dans leur magasin de vente.

Pendant les périodes de très forte activité limitées à 7 semaines par an et par salarié, l'horaire hebdomadaire pourra être réparti exceptionnellement sur 6 jours. Cette dérogation est applicable seulement aux entreprises de librairie et de papeterie recevant du public dans leur magasin de vente.

La réduction du temps de travail à raison de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année est organisée sous la forme de jours de repos supplémentaires, dont le nombre est déterminé au prorata de la réduction de la durée du travail réalisée, sur la base d'un nombre maximum de 23 jours de repos supplémentaires par an pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, la moitié des jours de repos ainsi déterminés étant fixée par l'employeur après consultation du salarié moyennant, un délai de prévenance de sept jours calendaires, en tenant compte du nombre effectif de semaines où l'horaire hebdomadaire est réellement de 39 heures.

Les autres jours, qui devront être sollicités en dehors des périodes de forte activité, sont pris à la demande du salarié, formulée sept jours calendaires avant la date de prise du congé souhaité, et après consultation de l'employeur. Si le salarié le demande, il pourra les affecter dans un compte épargne temps si celui-ci existe.

Le planning établi est susceptible d'aménagement en fonction des aléas de l'activité conformément aux dispositions de l'article 2.7 ci-dessous.

Le nombre total de salariés absents par semaine pour congé de réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet de perturber le fonctionnement du service.

Le personnel qui n'a pas accompli la totalité de la période de douze mois visée ci-dessus en raison d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise en cours de période voit sa rémunération régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires qui donneront lieu à l'application du régime légal correspondant.

2.5 - Les salariés employés itinérants

Les salariés employés itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées se verront proposer par avenir à leur contrat de travail une convention individuelle de forfait prévoyant que le nombre d'heures travaillées par an est fixé à 1 600 heures pouvant être porté à 1 730 heures compte tenu du contingent d'heures supplémentaires.

Sont susceptibles d'être ainsi visés, au sens de la classification conventionnelle, les emplois satisfaisant aux conditions susvisées.

L'application de ce forfait annuel en heures implique un décompte individuel du temps de travail qui est effectué par l'intéressé et transmis à la fin de chaque semaine de travail à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, veille au respect de la réglementation relative à la durée maximale de travail et y appose son visa.

Tous les relevés d'heures sont revus, chaque fin de mois, par la Direction de l'entreprise.

La rémunération forfaitaire pour la durée annuelle de travail convenue dans l'avenant au contrat de travail des intéressés est fixée sur une base annuelle qui ne pourra être inférieure au minimum conventionnel correspondant au niveau concerné, le bulletin de paye faisant apparaître la durée moyenne mensuelle sur la base de laquelle la rémunération a été convenue.

Les heures effectuées au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires et ouvrent droit, au choix de l'employeur, aux bonifications et majorations pour heures supplémentaires ou à un repos compensateur de remplacement lui-même majoré. Elles supportent donc les majorations conventionnelles et légales prévues et donnent lieu, le cas échéant, au repos compensateur. Elles s'imputent sur le contingent annuel libre d'heures supplémentaires.

2.6 - Cas particulier des salariés à temps partiel

Les parties conviennent expressément de se reporter aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux salariés à temps partiel et plus particulièrement au respect de l'art. L. 212-4-5 du code du travail relatif à l'égalité temps partiel/temps plein.

En cas de passage aux 35 heures pour les temps partiels, deux possibilités :

- 1. maintien du salaire avec baisse du temps de travail ;**
- 2. maintien de l'horaire avec augmentation du salaire dans les mêmes proportions qu'un temps plein.**

En outre, il est rappelé que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise auront priorité pour un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié est communiquée à la direction de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception. Dans ce courrier, le salarié devra préciser la durée du travail souhaitée et la date de mise en oeuvre du nouvel horaire.

La Direction répond à la demande du salarié dans un délai de deux mois maximum à compter de la réception de la demande. Cette demande ne pourra être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il démontre que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'acceptation de la demande du salarié par la Direction, il sera procédé au passage à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions légales en vigueur.

2.7 - Dispositions générales

Dans le cadre du présent Titre II, les partenaires sociaux conviennent d'un certain nombre de dispositions communes aux différentes modalités de réduction du temps de travail, décrites comme suit :

- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail en application des articles 2.3 et 2.4.3 du présent accord sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;
- le délai de prévenance en cas de modification du planning de modulation (cf. article 2.4.2, point 3), ou des dates fixées pour la prise des jours de réduction du temps de travail (cf. article 2.3 et article 2.4.3 concernant les jours de repos à la discrédition de l'employeur) est de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise⁽¹⁾ ;
- les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires en application des dispositions légales ainsi que leur majoration ou bonification pourront donner lieu à l'initiative de l'employeur à un payement ou à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement ;
- le salaire est lissé sur l'ensemble de la période considérée au titre de la réduction du temps de travail mise en oeuvre, nonobstant la prise des jours de réduction du temps de travail ou, de manière générale, les variations de la durée du travail (cf. article 2.3, article 2.4 point 5, article 2.4.3) ;
- la modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos (articles 2.3 et 2.4) ne pourra intervenir plus de deux fois au cours d'une même année.

Le temps de présence sur les sites ne se confond pas par nature avec le temps de travail effectif défini au présent accord.

Titre 3 Aides de l'État

3.1 - Nouvel allégement de cotisations sociales

Le présent accord permet aux entreprises de 20 salariés au plus de mettre en oeuvre la réduction du temps de travail en sollicitant, par le biais d'une déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, le bénéfice des allégements de cotisations prévues par les dispositions légales applicables, étant précisé que ladite déclaration doit prévoir des engagements en terme d'embauches sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée à temps plein ou la préservation d'emplois.

Pour les entreprises d'au moins vingt et un salariés souhaitant bénéficier des allégements de cotisations sociales, un accord d'entreprise ou d'établissement respectant les dispositions du présent accord de branche doit être conclu avec le ou les syndicats majoritaires dans l'entreprise lors des dernières élections au comité d'entreprise - ou des délégués du personnel en cas de carence -, condition à défaut de laquelle est exigée, à la demande du ou des syndicats signataires, une approbation de l'accord d'entreprise ou d'établissement par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

À défaut de signature de l'accord d'entreprise ou d'établissement par une ou des organisations syndicales dans les conditions précisées ci-dessus, ledit accord peut être conclu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale dans les conditions telles que précisées par les dispositions légales.

3.2 - Aide incitative à la réduction du temps de travail

Les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés au 1^{er} janvier 2000 et qui n'ont pas conclu de convention avec l'État avant le 1^{er} février 2000 peuvent bénéficier de l'aide incitative prévue par l'article 3 modifié de la loi du 13 juin 1998 lorsqu'elles mettent en oeuvre, par anticipation, une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail permettant de porter, au plus tard le 1^{er} janvier 2002, l'horaire de travail au plus à 35 heures hebdomadaires ou à 35 heures en moyenne sur l'année, et lorsqu'elles créent au moins 6 % d'emplois au regard de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Compte tenu de ce qui précède, les entreprises susvisées pourront choisir l'une des modalités d'application directe suivantes, sans qu'il leur soit nécessaire de conclure un accord collectif d'entreprise :

1) l'entreprise anticipe le passage aux 35 heures en une seule fois, avant le 1^{er} janvier 2002, étant précisé que la contrepartie d'embauche n'est pas légalement requise pour les très petites entreprises dans la mesure où elle se traduirait par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise ;

2) l'entreprise anticipe, dans le cadre du développement de l'emploi, le passage aux 35 heures en deux étapes, en réalisant une première réduction de la durée du travail de 39 heures à 37 heures à la date du 1^{er} janvier 2001, puis en effectuant une seconde réduction de la durée du travail à 35 heures à la date du 1^{er} juillet 2001.

Dans chacune de ces deux hypothèses, la procédure d'accès à l'aide incitative s'effectue par le biais d'une déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi compétente, sans qu'il soit nécessaire de recourir à la conclusion d'une convention avec l'État, cette exigence étant désormais réservée, dans le cadre ci-dessus défini, aux seules entreprises réduisant la durée du travail pour éviter des licenciements économiques.

Titre 4 Emploi

Les entreprises s'engagent à tirer les conséquences de la réduction du temps de travail sur la structure de l'emploi et à en faire état dans un bilan annuel sur la réduction du temps de travail transmis aux organisations syndicales, aux salariés mandatés ou aux institutions représentatives du personnel et récapitulant le nombre et la nature des emplois créés ou préservés, les perspectives en ce domaine et notamment les objectifs en termes d'emplois de l'année suivante, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, le travail à temps partiel, la rémunération des salariés et de la formation.

Titre 5 Formation

Les parties au présent accord affirment que la réduction du temps de travail ne doit pas être un frein au développement de la formation.

Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois, toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constituant un temps de travail effectif. Toute formation suivie par le salarié et acceptée par l'entreprise sera considérée comme un temps de travail effectif. Le développement de la formation fera l'objet des travaux conduits dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre des accords interprofessionnels.

Titre 6 Salaires

Les parties signataires conviennent dans le contexte de la réduction du temps de travail, de ne pas remettre en cause les salaires minima conventionnels et invitent expressément les entreprises à mettre tout en oeuvre pour préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Ainsi, la réduction du temps de travail ne devra pas avoir d'incidence sur les salaires réels perçus dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui devront conserver dans son intégralité la rémunération globale, dans toutes ses composantes, antérieure à la mise en application du présent accord.

Pour le maintien du salaire, l'entreprise pourra, à son libre choix, maintenir le salaire par l'augmentation du taux horaire ou utiliser la technique de la prime différentielle.

Lorsque la prime différentielle sera utilisée, ladite prime sera assimilée au salaire et traitée comme telle. À l'issue de la période transitoire (31 décembre 2003) la prime différentielle sera intégrée au salaire.

Les embauches, réalisées après la mise en application du présent accord, seront effectuées aux mêmes conditions de rémunération que celles applicables au personnel déjà en poste dans l'entreprise.

Titre 7

Compte épargne temps

(Un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise doit préciser les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ; arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002)

7.1 - Objet

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne temps permettant aux salariés qui le désirent d'épargner des droits à congés rémunérés afin de pouvoir bénéficier de façon différée d'une indemnisation en cas de prise de congés de longue ou moyenne durée (congé individuel de formation, congé sabatique, congé pour création d'entreprise, congé pour convenances personnelles) ou à l'occasion de l'anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle. Les jours de congés affectés au CET seront provisionnés.

7.2 - Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise peuvent, sur la base du volontariat et avec l'accord de l'employeur, bénéficier de ce dispositif, dès lors qu'ils comptent au sein de l'entreprise au moins deux années d'ancienneté.

7.3 - Alimentation et délai d'utilisation

Le compte épargne temps peut être alimenté à l'initiative du salarié par :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an ;
- tout ou partie des jours de repos complémentaires acquis au titre de la réduction du temps de travail, sans que ce nombre cumulé au nombre de jours de congés payés affectés au compte épargne temps puisse excéder 23 jours par an ;
- les heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés minimum dont la durée au cours d'une même année civile devra être comprise entre 10 et 20 jours ouvrés consécutifs.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixantequinze ans.

Toutefois, aucun délai n'est opposable aux salariés de plus de 50 ans.

7.4 - Utilisation

Le compte épargne temps peut être utilisé pour :

- indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale comprise, au cours d'une même année civile, entre 10 et 20 jours ouvrés (congé parental d'éducation, congé sabatique, congé pour création d'entreprise, congé pour convenance personnelle, etc.) ;
- indemniser tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9 du Code du travail ;
- rémunérer des temps de formation effectués en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ;
- financer des congés de fin de carrière pour les salariés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale.

Les dates d'utilisation de ce congé seront déterminées en accord avec la hiérarchie, après demande écrite de l'intéressé au moins quinze jours avant la date de départ souhaitée, étant entendu que la période d'absence ainsi indemnisée sera considérée comme temps de présence effective au regard des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles.

En cas de mutation entre deux établissements d'une même entreprise, l'établissement preneur prendra en charge la gestion du compte individuel épargne temps tel qu'arrêté par l'établissement cédant.

7.5 - Indemnisation

L'indemnité versée au salarié lors de la prise des congés est calculée sur la base du salaire perçu lors de son départ en congés.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié recevra une indemnité compensatrice de congés payés non pris calculée de la même manière que celle définie ci-dessus, sur la base du salaire perçu lors de la liquidation du compte du salarié.

7.6 - Renonciation

Dans l'hypothèse où le salarié solliciterait la clôture de son compte individuel épargne temps, le solde des droits à congés épargnés sera pris selon des modalités convenues avec sa hiérarchie.

7.7 - Information

Le service du personnel de l'entreprise enverra aux intéressés, au début de chaque année civile, un décompte individuel du cumul des congés épargnés.

7.8 - Mise en oeuvre

Les premiers droits à congés susceptibles d'être épargnés concerteront les droits à congés pouvant être pris au cours de l'exercice suivant celui au cours duquel l'extension du présent accord sera intervenue.

Titre 8

Mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et visant à faire obstacle aux discriminations

Les entreprises respecteront l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en matière d'affectation, de promotion, de mutation, de formation, de rémunération, et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié et ceci dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de la convention collective.

Les entreprises s'engagent par ailleurs à éviter toute discrimination entre les hommes et les femmes lors de toute opération de recrutement. (phrase exclue de l'extension par arrêté du 26 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002)

Elles réaffirment de surcroît leur attachement au principe de non-discrimination des salariés en raison de leur origine, de leurs moeurs, de leur situation de famille, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leur opinion politique, de leur activité syndicale ou mutualiste, de leur conviction religieuse, de leur état de santé ou de leur handicap.

Titre 9

Dispositions générales

9.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord étant lié à la convention prévue dans la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la RTT et à l'économie générale du dispositif reposant sur les exonérations de cotisations sociales qui s'y attachent, la remise en cause par voie législative ou réglementaire des avantages et exonérations prévus dans ladite convention, rendront immédiatement caduques les dispositions du présent accord relatif à la RTT et ouvriront une période de renégociation obligatoire.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du Code du travail.

9.2 - Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux créent une Commission de suivi composée de l'ensemble des organisations syndicales de la branche.

Cette Commission se réunira à la demande de l'une desdites organisations ou au moins une fois par an, afin de dresser le bilan de l'application du présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales.

9.3 - Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur une fois l'arrêté d'extension du présent accord paru au Journal Officiel.

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

Les dispositions du présent accord de branche ne remettent pas en cause les accords d'entreprise signés par les entreprises avant l'extension du présent accord.

Activité partielle de longue durée

Accord du 13 novembre 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable à compter de sa date de signature et conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 31 décembre 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC SNPELAC.

Préambule

Conformément à l'article 53 de la deuxième loi d'urgence Covid-19 n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure un accord de branche relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Fortement impactées par la crise Covid et le confinement y afférent, les entreprises de la branche professionnelle font face à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales. Compte tenu de la nature des produits et services commercialisés par les entreprises de la branche, la baisse d'activité intervenue au premier semestre de l'année 2020 ne sera pas compensée par une hausse des achats et services en sortie de crise.

La Fédération EBEN a réalisé un sondage auprès des entreprises de la branche et celle-ci révèle que 93 % des répondants avaient eu recours au dispositif d'activité partielle au cours du confinement et, pour 97 % d'entre eux, le dispositif avait permis de sauvegarder des emplois. Le sondage figure en annexe du présent document.

Par ailleurs, le «commerce» dans son ensemble représente au niveau national près de 20 % des demandes des entreprises, signe que le commerce est très largement impacté par la crise. Les études académiques et les projections de la Banque de France prévoient un retour à la «normale» au plus tôt à la fin de l'année 2021. Selon l'OMC, le commerce devrait accuser une chute comprise entre 13 % et 32 % sur l'année 2020 et cette baisse de chiffre d'affaire aura un impact sur les exercices à venir.

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par voie d'accord collectif d'entreprise, d'établissement, de groupe.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : Convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 Mise en œuvre du dispositif et durée

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche étendu permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est rappelé que le présent accord ne présume pas du bénéfice du dispositif et qu'il appartient à l'entreprise de solliciter une autorisation de l'administration.

Par ailleurs, le dispositif d'activité partielle de longue durée impliquant une réduction du temps de travail effectif, les employeurs devront être attentifs à l'adaptation de la charge de travail des salariés concernés.

Durée :

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'activité partielle pour une durée de six (6) mois renouvelables dans

la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

À cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de trente-six (36) mois

Article 3 Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle de longue durée qu'elle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle de longue durée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 Indemnisations - réductions d'horaires

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. La réduction d'horaires peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur à 8,03 € nets.

L'employeur, quant à lui, reçoit une allocation équivalant à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1^o) une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2^o) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3^o) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Article 5 Document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée en fonction de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

I - Le document unilatéral définit obligatoirement :

- Préambule : un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, justifiant le recours au dispositif ;
- 1^o) La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée ;
 - 2^o) Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
 - 3^o) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, dans la limite de 40 % de réduction ;
 - 4^o) Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
 - 5^o) Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les deux mois.
 - 6^o) Le délai de prévenance des salariés avant l'entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

II - Le document unilatéral peut notamment prévoir :

- 1^o) Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissoient des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- 2^o) Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- 3^o) Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

À des fins de suivi du dispositif au niveau de la branche professionnelle, les entreprises ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée sur le fondement d'un document unilatéral doivent le transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) :

APGEB - 69, rue Ampère - Paris 75017

contact@apgeb.com

Article 6 Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, l'entreprise pourra faire appel à l'OPCOMMERCE pour mettre en œuvre ses engagements. En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en place d'abondements financiers par l'employeur sur les projets de formation impliquant l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) de leurs salariés.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers du numérique et toutes opportunités dans les nouveaux métiers de la branche professionnelle et permettant aux entreprises et aux salariés de rebondir.

Les entreprises définissent des engagements en termes d'emploi en fonction de la visibilité qu'elles ont de leur contexte économique et dans le but d'éviter des licenciements économiques. Ils feront l'objet d'un contrôle préalable par l'administration et conditionneront l'homologation du document unilatéral.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié peut faire part de ses besoins en formation qui seront ensuite définis conjointement entre les deux parties à l'occasion de tout entretien avec le responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'accord APLD sont financés par le biais des dispositifs existants, dont le CPF, abondé ou non, entre autres.

Les entreprises sont autorisées à définir des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle sur une partie seulement du personnel. Ces engagements doivent couvrir à minima tous les salariés concernés par la mise en place d'une activité réduite.

L'entreprise est informée qu'en cas de licenciement économique d'un salarié concerné par le dispositif, celle-ci devra rembourser les sommes perçues pour ce salarié. Si l'entreprise procède au licenciement économique d'un salarié non concerné par le dispositif, elle devra rembourser une somme équivalente au rapport entre le montant total des sommes perçues et le nombre de salariés concernés.

Article 7 Couverture sociale

Il est rappelé que les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient de garanties collectives contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire dans les conditions définies légalement.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif d'activité partielle de longue durée mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 8 Modalités de consultation et d'information du CSE - information des salariés

Il est rappelé que l'homologation du document établit par l'employeur, en application du présent accord, est subordonnée au respect de l'information et de la consultation du CSE.

Information du CSE :

En cas d'accord de l'administration et de mise en œuvre de l'activité réduite, l'employeur s'engage à informer le CSE tous les deux mois sur la mise en œuvre du dispositif.

À cette occasion, l'employeur fournit au comité social et économique les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;

-
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'APLD ;
 - les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif d'APLD ;
 - les perspectives de reprise de l'activité.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur informe les salariés sur la mise en œuvre du dispositif tous les deux mois.

Information personnelle du salarié concerné par le dispositif :

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail et indemnisation) par tout moyen écrit (mail ou courrier) selon les modalités définies dans le document unilatéral.

Article 9 Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 10 Conditions de suivi

À des fins de suivi du dispositif, la CPPNI effectuera un sondage auprès d'un panel représentatif de la branche dans les six mois de l'ouverture du dispositif.

Article 11 Date et durée d'application

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr.)Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès la date de signature de l'accord.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr.)Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérent à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 31 décembre 2022.

Article 12 Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Partnaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

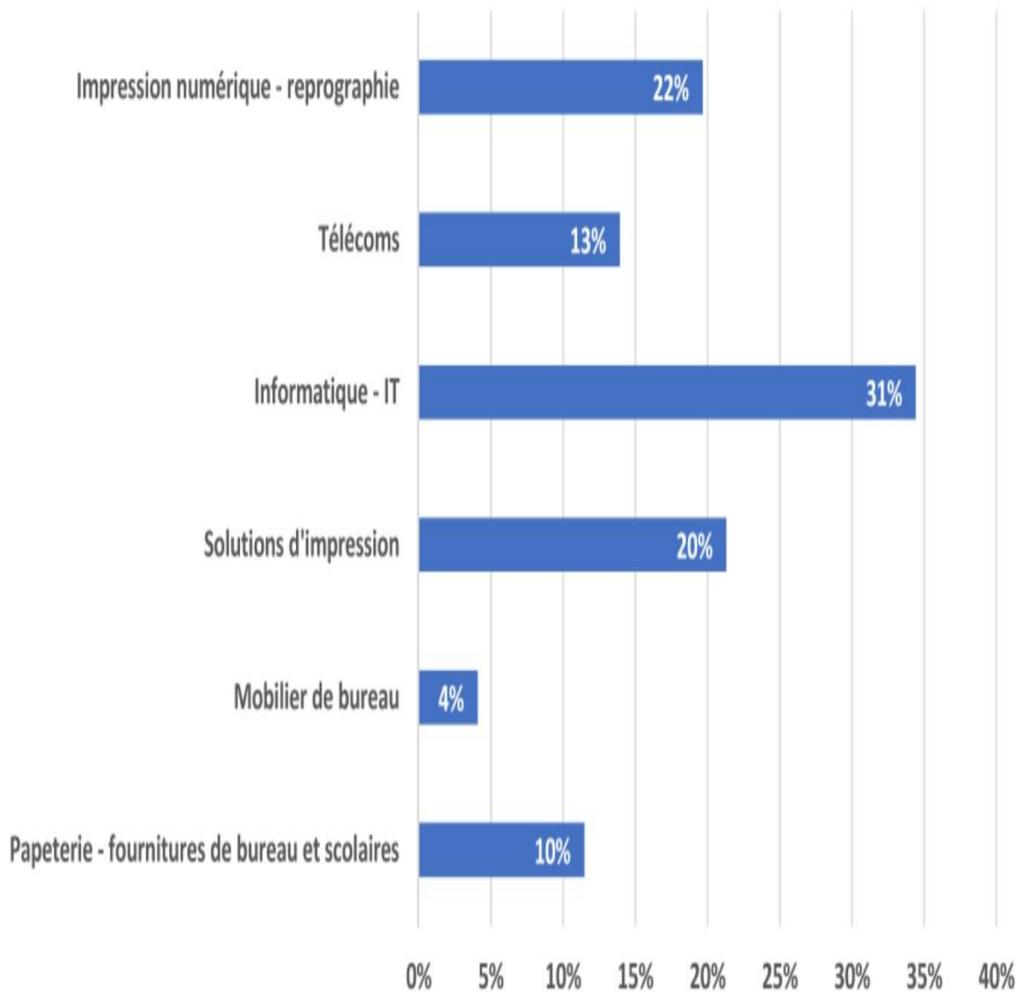
Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe : Sondage sur l'impact social de la crise Covid 19

Depuis le lundi 11 mai, l'activité a partiellement repris en France. Pour certains d'entre vous, cette date a marqué la relance de votre entreprise, avec la nécessité de mettre en place des mesures sanitaires pour les salariés et les clients. Toutefois, le déconfinement ne signifie pas la fin des difficultés, bien au contraire.

Les données ci-dessous présentées ont été établies sur une base de 318 répondants.

Quelle activité exercez-vous ?



Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Accord cadre n° 10 du 5 juin 2000

[Étendu par arrêté du 11 octobre 2000, JO 17 octobre 2000]

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1986 (article L. 980-2 du code du travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification.

Vu l'article 7 de l'accord de Constitution d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 3 décembre 1997, étendu au JO du 29 avril 1998, les organismes désignés ci-dessus concluent le présent accord qui a pour but de formaliser le dispositif conduisant au certificat de qualification professionnelle.

Chapitre I

Nature et objet des CQP

Article 1

Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la papeterie, librairie, bureautique et informatique.

Les CQP sont créés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNE-FP) ci-après dénommée "commission" seule instance légalement habilitée à représenter les trois professions dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 2

Conditions d'obtention d'un CQP

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du Certificat de Qualification Professionnelle considéré.

Le Certificat de Qualification Professionnelle ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord et notamment à son article 9.

Article 3

Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription pour toute (ou partie de) la formation suivant la prise en compte et validation des Acquis Professionnels auprès de l'organisme agréé, les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges visé au paragraphe 4.3.

Peuvent s'y inscrire :

1- les jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées à l'article L. 981-1 à L. 981-5, R. 980-1 à R. 980-8 et D. 981-1 à D. 981-2 du Code du travail,

2- les salariés en activité dans une entreprise de la branche :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle
- soit dans le cadre du Congé Individuel de Formation à l'initiative du salarié lui-même

3- les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion, notamment les adultes demandeurs d'emploi en Contrat de Qualification, contrat régi par l'article 25 de la loi n° 98-403 du 29 juillet 1998.

4- les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).

Chapitre II

Institution des CQP

Article 4

Création d'un CQP

Article 4.1

Délibération de la Commission

La décision de créer tout CQP est prise par la Commission. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.

Article 4.2

Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la commission sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP pour un des métiers :

- papeterie et fournitures de bureau
- librairie
- bureautique et informatique.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

-
- le domaine de qualification et les besoins existants
 - le profil professionnel et les perspectives d'emploi
 - les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission donne ou non son aval à ce rapport, dont l'adoption va conduire à l'adoption d'un cahier des charges pédagogiques.

Article 4.3 Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogiques sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification
- le public visé
- le plan de formation et la durée
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Article 5 Renouvellement, modification et suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une période de trois ans.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- 1- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de trois ans renouvelables
- 2- soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir
- 3- soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de trois ans renouvelables

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

Article 6 Communication

La CPNE-FP, ainsi que le (ou les) syndicat(s) professionnel(s) concerné(s) par l'intermédiaire du secrétariat de COPALIBI, feront connaître à l'ensemble des entreprises de la branche concernée (papeterie-fournitures de bureau, librairie, bureautique et informatique) la création de tout nouveau CQP et le nom de (ou des) organisme(s) agréé(s) au niveau national ou régional pour assurer cette formation.

Chapitre III Organisation des cycles de formation

Article 7 Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant au CQP devra préalablement se faire habiliter par la CPNE-FP par l'intermédiaire de la (ou des) fédération(s) professionnelle(s) du métier correspondant suivant une procédure définie par la dite commission.

L'habilitation sera de la durée de la formation et pourra être reconduite suite à une demande de renouvellement auprès de la CPNE-FP.

Article 8 Organisation des stages

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNE-FP via le secrétariat de la (ou des) Fédération(s) ou Syndicat(s) Professionnel(s) d'un des métiers.

- FNEBIM (et/ou) SEBI
- FFPS

Chapitre IV **Délivrance du CQP**

Article 9 **Obtention du CQP**

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunira, au-delà des éléments de suivi des différents modules et des évaluations, les avis par rapport à la proposition d'obtention :

- de l'organisme de formation par son équipe pédagogique
- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation)
- du chef d'entreprise ou son délégué.

Dans tous les cas, une personne ne peut cumuler deux fonctions.

Il sera indispensable que deux avis sur trois soient favorables pour délivrer le CQP.

La CPNE-FP se réunira dans le mois suivant toute fin de formation, et fera établir les certificats imprimés à l'en-tête de la commission.

Accord n° 11 du 5 juin 2000 sur la création du certificats de qualification professionnelle bureautique et informatique

[Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000]

Conformément à l'article 4.1 de l'Accord Cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) du 5 juin 2000, la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et de librairie

- A la demande émanant de la FNEBIM et du SEBI
 - A l'unanimité des présents
- a donné son accord à la création de 5 CQP :

3 CQP dans le domaine informatique

- Technico-Commercial
- Vendeur Qualifié en Magasin
- Technicien Agent de Maintenance Qualifié

Formation	Niveau Convention collective	Coeff. mini	Validation des acquis professionnels (totale ou partielle)	En Contrat de qualification		Niveau mini de recrutement
				Durée du contrat		
Technico-commerciaux	V	220	3 ans	18 mois	860 H	BAC + 2
Vendeur qualifié en magasin	IV	190	3 ans	12 mois	545 H	BAC
Technicien agent de maintenance qualifié	IV	190	3 ans	16 mois	720 H	BAC

2 CQP dans le domaine Mobilier

- Vendeur Qualifié
- Monteur livreur qualifié

Formation	Niveau Convention collective	Coeff. mini	Validation des acquis professionnels (totale ou partielle)	En Contrat de qualification		Niveau mini de recrutement
				Durée du Contrat	Nbre d'heures formation	
Vendeur qualifié	V	220	3 ans	12 mois	510 H	BAC + 2
Monteur livreur qualifié	III	170	2 ans	12 mois	510 H	BAC

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord n° 9 du 3 décembre 1997

[Étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 29 avril 1998]

Article 1

Création d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

En application de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et de l'Accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par avenant du 5 juillet 1994, les parties conviennent de mettre en place une CPNEFP dans les secteurs d'activités suivants :

- commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, professions libérales, entreprises, administrations. Les entreprises dont l'activité principale est l'importation de machines et de matériel de bureau sont exclues du présent accord ;
- commerces de librairie, y compris les entreprises vendant à des revendeurs.

Article 2

Composition de la CPNEFP

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant trois représentants (deux titulaires et un suppléant) de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord du 10 février 1969 ;
- un collège des employeurs comprenant les représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants du collège des salariés.

Chaque organisation syndicale signataire du collège des salariés ou des employeurs devra faire connaître par écrit au secrétariat de la Commission le nom des représentants de leur délégation.

Article 3

Fonctionnement de la CPNEFP

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la Formation professionnelle se réunit au moins deux fois par an sur convocation du secrétariat de la Commission. Le calendrier annuel des réunions est fixé par accord entre les parties signataires au cours de la première réunion.

D'autres réunions peuvent se tenir à la demande de l'un ou l'autre des signataires, transmise au secrétariat de la Commission.

La Commission pourra également se constituer en groupes de travail spécialisés, suivant les spécificités de chaque profession.

Le coût de fonctionnement de la CPNEFP est assuré par le GEFIPALIBI, suivant les dispositions prévues à l'article 2.2 de la CCN.

Article 4

Présidence

La présidence échoit tous les deux ans alternativement à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Les président et vice-président sont élus par leur collège respectif.

Article 5 **Secrétariat**

Le secrétariat de la Commission est assuré par le secrétariat permanent de la Convention collective nationale.

Article 6 **Délibération de la commission**

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le Président en fonction des propositions faites par les signataires du présent accord.

Au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les scrutins se font par collège.

Les représentants du collège des salariés disposent de trois droits de vote par confédération.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote également répartis entre les trois professions visées à l'article 1 de la Convention collective nationale :

- commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau ;
- commerces de bureautique et d'informatique, de matériel, de machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, professions libérales, entreprises, administrations. Les entreprises dont l'activité principale est l'importation de machines et de matériel de bureau sont exclues du présent accord ;
- commerces de librairie, y compris les entreprises vendant à des revendeurs.

En cas de désaccord entre les deux collèges, la proposition sera reportée à l'ordre du jour d'une réunion qui devra se tenir dans un délai de trente jours calendaires ; la décision sera acquise majoritairement par les membres de la section paritaire professionnelle présents ou représentés.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet. Le nombre de pouvoirs est limité à deux par membre présent.

Il est tenu procès-verbal des séances, par le secrétariat de la convention collective ; celui-ci sera signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 7 **Mission de la CPNEFP**

Les missions et les attributions de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont les suivantes :

- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la Convention collective nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche tel que prévu par le Code du Travail ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres, sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la CCN et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle assurera également les autres missions définies notamment aux articles 81-2 et 81-3 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 (annexe n° 1).

Par ailleurs, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés et peut participer à l'établissement du plan social.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

Au titre de ces missions générales, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre des aides publiques en direction des entreprises.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, les régions et la branche professionnelle, de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les condi-

tions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera consultée sur la mise en œuvre des contrats d'insertion en alternance des jeunes.

Elle examinera les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs, et à son financement.

Elle définira les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées notamment dans le cadre du contrat de qualification.

Article 8 Remboursement des frais

Les frais de déplacement et d'hébergement des membres de la Commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions de la Convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie.

Article 9 Date de prise d'effet

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 10 Durée - Révision - Dénonciation

1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet des révisions qui s'avèreraient nécessaires ou qui seraient demandées par une ou plusieurs des parties signataires ou adhérentes.

Les demandes de révision devront être adressées par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation de salariés et d'employeurs signataire de l'accord ou adhérentes, ainsi qu'au secrétariat de la Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie.

La demande de révision devra être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision.

Les parties au présent accord devront se réunir dans les trente jours calendaires de la réception de la demande sous réserve des dispositions de l'article 1.5 de la Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie.

3 Dénonciation

La dénonciation, précédée d'un préavis de trois mois, doit être notifiée par son auteur à chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

De nouvelles négociations doivent être engagées dans les trois mois de la signification de la dénonciation, mais ne peuvent avoir lieu dans la période de rentrées scolaire et universitaire et de fêtes de fin d'année.

Sauf signature d'un texte de substitution, le présent accord continue à produire ses effets pendant au maximum un an, à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation.

Article 11 Modalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Délégation patronale à la DDTE et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties mandatent la Délégation patronale pour demander l'extension de l'accord.

Formation professionnelle

Accord du 16 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 12 février 1996, JO 21 février 1996]

Préambule

Les négociateurs de la Convention Collective des Commerces de Détail de :

Papeterie, Fournitures de bureau Bureautique et Informatique et de Librairie

se sont toujours accordées pour reconnaître l'importance de la formation des personnels des entreprises comprises dans le champ d'application de leur convention.

Elles ont manifesté l'intérêt qu'elles y portent en ajoutant au texte conventionnel, le jour même de sa signature, un protocole aux termes duquel elles s'engageaient à ouvrir dès que possible sur ce sujet, des discussions en commission de négociation.

Le protocole souligne que la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1988, s'inscrit dans un processus de regroupement des professions concernées et traduit la volonté des parties de doter les salariés de ces secteurs d'un statut conventionnel adapté.

C'est dans cet esprit que les négociateurs du présent accord ont conduit une réflexion sur la politique de la formation professionnelle.

Ces travaux de réflexion ont conduit les négociateurs aux constatations et conclusions suivantes :

— La nécessité de mettre en place dans les professions concernées, en tenant compte de leurs spécificités, un plan de formation qui définit les priorités liées à l'avenir des métiers et des entreprises et qui tienne compte des aspirations des salariés à une évolution professionnelle.

— La nécessité de désigner pour les professions, compte tenu de la structure des entreprises, ayant en particulier des effectifs généralement réduit, un O.P.C.A. unique (Organisme paritaire collecteur agréé), afin d'améliorer l'efficacité des investissements en matière de formation.

— La nécessité pour mener à bien, la politique globale de formation évoquée ci-dessus, de prévoir le versement à ce même fonds, d'une partie des sommes correspondantes aux contributions minimales réservées au financement de la formation, prévues par la Loi.

Le présent accord, a pour objet de favoriser le développement de la formation professionnelle du personnel salarié, en le dotant de moyens spécifiques de financement par la désignation d'un O.P.C.A. unique.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la CCN des Commerces de détail de Papeterie, Fournitures de Bureau, de Bureautique et Informatique et de Librairie conclue le 18 décembre 1988.

Chapitre I

Organisation de la collecte des contributions

Article 1

Adhésion à un OPCA

Les parties signataires désignent l'OPCA AFOS-PME en tant qu'organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises au sein de la branche. Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle nationale dénommée COPALIBI. (Commerces de Papeterie, Librairie, Bureautique et Informatique).

Article 2

Champ d'intervention et modalités de fonctionnement de l'organisme paritaire collecteur unique et du COPALIBI

2.1

Champ d'intervention

Le champ d'intervention de la section COPALIBI, recouvre l'ensemble des entreprises ressortissant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1988, des Commerces de Détail de Papeterie, Fournitures de Bureau, Bureautique et Informatique et de Librairie.

2.2

Fonctionnement

Les textes définissant les modalités de fonctionnement de la section COPALIBI sont déterminés paritairement par

les signataires du présent accord en conformité avec les statuts de l'OPCA.

Il est prévu au sein de la section COPALIBI la création d'une commission paritaire composée de deux collèges.

— Le premier collège est composé de quinze représentants au plus, des organisations professionnelles patronales signataires ou adhérentes au présent accord.

Une organisation professionnelle patronale ne peut être représentée par plus de la moitié des membres de ce collège.

Le premier collège ne peut être supérieur en nombre aux membres du second collège.

— Le second collège est composé de quinze représentants, au plus, désignés par les organisations confédérales représentatives des salariés, trois membres par confédération de syndicats.

Les membres sont désignés pour deux ans, leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit chaque fois qu'il est nécessaire, sur convocation du Président, et au minimum trois fois par an.

Elle établit le règlement intérieur de la section COPALIBI.

Article 3 Objet

La section COPALIBI a pour objet de :

A) Définir et orienter une politique générale de formation professionnelle des salariés des entreprises, en liaison avec la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE).

B) Procéder aux études et recherches conformes à cet objet.

C) Sensibiliser, informer et conseiller les salariés et les chefs d'entreprises sur les droits et moyens de formation existants, coordonner, adapter et développer les moyens de formation selon les besoins des salariés des entreprises, notamment en concourant à la définition et à la conception des formations appropriées.

D) Plus généralement, entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation permanente, de la formation en alternance et de la législation en vigueur.

E) Faire financer ou rembourser par l'OPCA aux entreprises conformément aux critères de prise en charge définis avec l'OPCA, les frais de stages, suivis par les salariés des entreprises ressortissant du champ d'application, les salaires des stagiaires et des tuteurs, charges sociales afférentes, frais de transport et d'hébergement, coûts des matériels pédagogiques.

F) Faire percevoir à cet effet, par l'OPCA les contributions des entreprises.

Pour la mise en œuvre de l'objet ci-dessus désigné la section COPALIBI de l'OPCA-AFOS-PME est dotée des moyens administratifs et techniques nécessaires.

Le congé individuel de formation et le capital temps formation feront l'objet d'une négociation ultérieure en fonction de l'évolution des textes législatifs et réglementaires.

Article 3.1 Ressources principales

Dans le cadre du décret 94-936 du 28 octobre 1994, (article R. 964-1 du Code du Travail), les ressources principales de la section COPALIBI sont formées par les contributions des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective citée à l'article 2.1, dont le versement à l'OPCA est rendu obligatoire par le présent accord.

Article 3.2 Autres ressources

A) Les contributions volontaires des entreprises, au delà du seuil minimum prévu à l'article 5 et les annexes par profession.

B) Le reliquat de la contribution des entreprises, non utilisé à la date d'échéance libératoire légale.

C) Les subventions régionales, nationales et européennes, autorisées par la législation en vigueur.

D) Toutes autres ressources autorisées.

Article 4 Collecte et gestion des contributions

Article 4.1 Collecte des contributions

Les entreprises ressortissant du champ d'application de la Convention Collective Nationale citée à l'article 2.1 et du présent accord, versent obligatoirement à l'OPCA une partie minimale des contributions dues au titre de la formation professionnelle, compte tenu des abattements ou exonérations éventuellement prévues par les textes législatifs ou

réglementaires.

Article 4.2 Seuils des contributions

Les seuils de versement minima et les modalités d'appel sont définis paritairement en annexe au présent accord, pour chaque profession et pour chacune des contributions suivantes :

Entreprises de moins de 10 salariés :

0,15% :	formation professionnelle continue des salariés
0,10% :	formation professionnelle en alternance (entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage)

Entreprises de 10 salariés et plus :

0,90% :	formation continue (plan de formation)
0,40% :	formation en alternance (entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage)
0,30% :	formation en alternance (entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage)

Les taux indiqués ci-dessus sont ceux en vigueur au jour de la signature du présent accord. Ils seront modifiés, en fonction de l'évolution des textes législatifs et réglementaires.

Article 4.3 Part des contributions laissée à la libre disposition des entreprises

Après s'être acquittée des obligations résultant du présent accord, complété par l'annexe spécifique à sa profession, l'entreprise conserve la possibilité :

- 1) soit, de verser immédiatement et en même temps à l'OPCA, le montant de sa contribution excédant les seuils minima définis à l'article 4.2, l'OPCA lui donnera quittance pour le montant des contributions versées.
- 2) soit de conserver et d'utiliser sa contribution excédant les seuils minima définis à l'article 4.2, pendant la durée légale suivant ses propres modalités d'exécution en matière de formation. Charge à elle de justifier de l'usage de ces fonds auprès de la section COPALIBI de l'OPCA en fin de période légale d'utilisation.

Article 4.4 Solde des contributions non utilisées

Le reliquat des sommes non utilisées au 31 décembre (année civile "N") devra être reversé avant le 1^{er} mars de l'année N + 1 auprès de l'OPCA qui délivrera aux entreprises les quittances exigées par l'Administration Fiscale. Dans le même temps, les entreprises devront justifier de l'utilisation des contributions non versées à la section de l'OPCA.

Article 5 Gestion des ressources

Les ressources de la section COPALIBI sont destinées à couvrir :

A) dans le respect des orientations définies par la CPNE, le remboursement des frais engagés par les entreprises. Ces frais sont notamment constitués par les dépenses de fonctionnement, la rémunération et les charges sociales des stagiaires et tuteurs, les frais annexes de transport et d'hébergement.

B) le financement des frais d'études, d'information, de fonctionnement de la section COPALIBI et de communication sur la formation, dans le respect des statuts de l'OPCA.

Article 6 Structures et administration de la section copalibi

La section COPALIBI est administrée dans les conditions prévues par les statuts de l'OPCA.

La section gérera de manière distincte les fonds collectés au titre :

- *de la formation continue des entreprises employant moins de 10 salariés,*
- de la formation continue des entreprises employant 10 salariés et plus,

— de la formation en alternance,
et compte tenu de l'évolution législative et réglementaire.

En cas de modification des statuts de l'OPCA, le présent accord sera automatiquement remis en cause. Dans un tel cas les parties signataires du présent accord examineront s'il y a lieu de maintenir l'adhésion à l'OPCA.

Elle devront à cet effet se réunir dans le mois suivant la modification qui leur aura été notifiée.

Article 7

Affectation des fonds collectés au titre de la formation continue et financements pour les entreprises de plus de 10 salariés

- Les entreprises bénéficient au minimum d'un financement à hauteur de leur contribution versée à l'OPCA, sous déduction des frais de gestion.

- Le montant de la contribution annuelle peut être utilisé au-delà de l'année pour financer un projet pluriannuel de formation sous réserve d'un engagement de formation préalable (EFF).

Des versements complémentaires à ce montant peuvent être effectués par l'adhérent en fonction de l'importance du projet.

Les fonds immédiatement mutualisables sont mutualisés au niveau de la section COPALIBI.

Une mutualisation entre les sections pourra être faite au sein de l'OPCA.

Article 8 CPNE

Les parties sont convenues d'engager des négociations en vue de la mise en place d'une CPNE.

En cas de démission ou de carence de la CPNE, les attributions de celle-ci seront exercées par la Commission paritaire du COPALIBI.

Chapitre II Dispositions générales

Article 9 Date et conditions de prise d'effet

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal Officiel, de son arrêté d'extension.

Pour les appels de contributions afférentes à la masse salariale des années 1994 et 1995, et émis en 1995 et 1996, il sera tenu compte des montants déjà utilisés par les entreprises avant la prise d'effet du présent accord.

Article 10 Révision - Durée - Dénonciation

1 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet des révisions qui s'avéreraient nécessaires ou qui seraient demandées par un ou plusieurs des partenaires signataires de l'accord.

Les demandes de révision devront être adressées par lettre recommandée avec A.R. à chaque organisation syndicale représentative, signataire de l'accord, ainsi qu'au Président de la section COPALIBI.

La demande de révision devra être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision.

Le Président du COPALIBI et les signataires du présent accord peuvent prendre l'initiative de cette démarche.

Les parties au présent accord devront se réunir dans les trente jours de la réception de la demande sur convocation du Président.

2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de un an à compter de la date de prise d'effet.

Il pourra être reconduit tacitement pour une période de même durée, sous réserve de dénonciation par l'une des parties au moins deux mois avant le terme initialement prévu.

Article 11
Modalités de dépôt

Le présent accord et ses annexes seront déposés à l'initiative de la délégation patronale à la DDTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes, du lieu de conclusion.

Les parties mandatent la délégation patronale pour demander l'extension de l'accord.

Annexes par profession

Annexe I - Dispositions particulières à chaque profession

Sous section : papeterie/fournitures de bureau

TAUX LÉGAL	TAUX DE CONTRIBUTION EFFECTIF
0,10% Formation en alternance de jeunes-Entreprise de moins de 10 salariés	0,10%
0,90% Formation continue	0,15%
0,40% Formation en alternance	0,40%
0,15% Formation continue entreprise de moins de 10 salariés	0,15%

Les taux retenus ci-dessus sont les taux en vigueur au jour de la signature.

Ils pourront faire l'objet de modifications selon :

- 1º) Les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires qui pourraient être prises.
- 2º) Les dispositions conventionnelles qui pourraient être négociées dans le cadre de la profession ou de la Convention Collective.

Annexe II

Dispositions particulières à chaque profession

(Sauf le versement minimum selon l'article 4.2 du présent accord)

Sous section : librairie

TAUX LÉGAL	TAUX DE CONTRIBUTION EFFECTIF
0,10% Formation en alternance de jeunes-Entreprise de moins de 10 salariés	0,10%
0,90% Formation continue	0,15%
0,40% Formation en alternance	0,40%
0,15% Formation continue entreprise de moins de 10 salariés	0,15%

Ils pourront faire l'objet de modifications selon :

- 1º) Les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires qui pourraient être prises.
- 2º) Les dispositions conventionnelles qui pourraient être négociées dans le cadre de la profession ou de la Convention Collective.

Annexe III

Dispositions particulières à chaque profession

Sous section : bureautique et informatique

TAUX LÉGAL	TAUX DE CONTRIBUTION EFFECTIF
0,10% Formation en alternance de jeunes-Entreprise de moins de 10 salariés	0,10%
0,90% Formation continue	0,15%

TAUX LÉGAL	TAUX DE CONTRIBUTION EFFECTIF
0,40% Formation en alternance	0,40%
0,15% Formation continue entreprise de moins de 10 salariés	0,15%

Ils pourront faire l'objet de modifications selon :

- 1º) Les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires qui pourraient être prises.
- 2º) Les dispositions conventionnelles qui pourraient être négociées dans le cadre de la profession ou de la Convention Collective.

Accord du 20 avril 2007

[Étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Accord 18 sept. 2008, étendu par arr. 7 janv. 2009, JO 14 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Préambule

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il a pour objet de rappeler, de déterminer et de préciser, en les complétant de façon adaptée aux métiers concernés par branche d'activité, les modalités de mise en œuvre, d'organisation et de fonctionnement des dispositions légales et conventionnelles.

Certaines dispositions sont améliorées au bénéfice des salariés, marquant ainsi la volonté des entreprises de la branche à dynamiser la mise en œuvre de la réforme.

Champ d'application

La présente convention règle, dans les départements français de la métropole et d'outre mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

- Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs, particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.
 - Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues de la présente convention.
- À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 524R - 524Z - 518G - 518H.

Article 1 Entretien professionnel

1-1

Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer des projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien n'est pas un simple entretien sur l'activité du salarié mais constitue une démarche de projection vers l'avenir : l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, et compte tenu des besoins de l'entreprise. Il appartient à chaque entreprise de faire en sorte que cet entretien puisse être assuré par la personne la plus apte à disposer d'une connaissance précise du salarié et d'une bonne vision des perspectives offertes dans l'entreprise. Il s'agira d'un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct, ou d'une personne des ressources humaines.

1-2

L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

-
- informer les instances représentatives du personnel, dans les délais légaux et lorsqu'elles existent, sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins deux semaines avant son déroulement ;
 - informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant son déroulement ;
 - réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
 - formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document cosigné par les deux parties est remis au salarié.

Les partenaires sociaux encouragent la direction et l'encadrement à occuper un rôle moteur dans la définition d'actions de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du salarié ; dans cette perspective, l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel et est informé des dispositifs de formation.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

D'autre part, il est demandé à la CPNEFP d'établir une matrice type de l'entretien professionnel, mise à disposition des entreprises.

Article 2 **Le bilan de compétences**

«Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.»

(Avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie).

«Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation». (art. L. 900-2 ; ANI, 5 déc. 2003, art. 2-52).

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

«Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.».

«Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.»

(Avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie).

2-1 **Mise en œuvre**

— Départ en bilan de compétences dans le cadre du Plan de formation :

Le bilan financé dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise n'est limité ni par des conditions d'ancienneté, ni de durée et aucun délai de franchise ne s'applique.

Le salarié peut enchaîner plusieurs bilans et un salarié nouvellement recruté peut partir en bilan de compétences.

— Départ en bilan de compétences à l'initiative du salarié :

Le salarié doit justifier de 5 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Ce congé réalisé à l'initiative du salarié doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Ce congé est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise, par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation), comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

2-2 Résultats du bilan de compétences

Les prestataires de bilan de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas, sauf accord exprès de celui-ci, transmis à l'employeur.

Article 3 Passeport formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation. Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Il est demandé à la CPNEFP d'établir un document type.

Article 4 Validation des acquis de l'expérience

4-1

La validation des acquis de l'expérience doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le salarié doit avoir exercé, pendant une durée continue ou non de 3 ans, des activités en rapport avec la validation demandée.

4-2

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 28 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la validation des acquis de l'expérience et de la participation aux épreuves de la validation.

4-3

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la validation des acquis de l'expérience destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

4-4

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

Article 5 Le plan de formation

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les trois types d'actions qui peuvent être mises en œuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de

référence, les heures correspondant à ce dépassement sont rémunérées au taux normal, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50H par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;

— les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80H par année civile et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Il est rappelé ici que les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Elle est versée au plus tard à la date normale d'échéance de la paye du mois suivant celui pendant lequel les heures de formation ont été effectuées.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les parties rappellent que, lorsque le salarié occupe un nouvel emploi, les actions d'adaptation qu'il doit suivre relèvent du premier type d'action de formation du plan.

Article 6 Le droit individuel de formation

6-1 Bénéficiaires, durée

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie du droit individuel à la formation.

Le salarié qui en remplit les conditions d'accès, bénéficie d'un DIF de 20 heures chaque année cumulable sur 6 ans, dans la limite de 120 heures

Le salarié, en CDI à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 80 % de la durée légale du travail bénéficie du droit individuel à la formation calculé *prorata temporis* des heures réalisées au cours de l'année précédent l'acquisition au droit au DIF.

Toutefois, le salarié en CDI à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail, bénéficie du droit individuel à la formation, calculé de la même manière que pour le salarié à temps plein.

Le salarié à contrat à durée déterminée bénéficie également du droit individuel à la formation, calculé *prorata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

6-2 Application de l'ancienneté requise pour l'utilisation des droits acquis au titre du DIF

Le salarié peut utiliser ces droits acquis, au bout d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie. Cette ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

6-3 Modalités d'acquisition

Le décompte des droits ouverts au titre du DIF se fait sur la base de l'année civile. La date de mise en œuvre de ce mécanisme de décompte est fixée au 1^{er} janvier 2005.

Les salariés embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile suivante des droits acquis au *prorata temporis* de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculée en heures.

Exemple d'un salarié embauché en cours d'année civile

— Tout salarié en CDI, embauché en cours d'année N (soit après le 1^{er} janvier de chaque année) acquiert un droit au DIF calculé *prorata temporis*, dans la limite des dispositions de l'article 6-1, deuxième alinéa, et pourra faire valoir ces droits au DIF le 1^{er} janvier de l'année N + 2.

Un salarié embauché le 1^{er} octobre 2006 et présent au 31 décembre 2006 aura acquis le 1^{er} janvier 2007, 5 heures, calculé *prorata temporis* (20 h/12 × 3). N'ayant pas un an d'ancienneté, il ne peut encore bénéficier de son droit au DIF.

Au 1^{er} janvier 2008, il aura acquis :

1^{er} octobre 2006 ⇒ année N ⇒ embauche

1^{er} janvier 2007 ⇒ année N + 1 ⇒ 5 h

1^{er} octobre 2007 ⇒ 1 an d'ancienneté

1^{er} janvier 2008 ⇒ année N + 2 ⇒ 5 h + 20 h = 25 heures de droits au DIF.

⇒ Ayant un an de présence depuis le 1^{er} octobre 2007, il peut utiliser ces droits au DIF.

— Pour un salarié à temps partiel, le plafond des 120 h s'applique également, quelque soit le nombre d'années cumulées :

Un salarié travaillant à temps partiel (50 %) acquiert 10 h de DIF par an.

La limite des 6 ans ne lui est pas applicable. En effet, au bout de 6 ans, il acquiert 60 heures.

Le plafond des 120 heures est acquis au bout de 12 ans.

6-4

Dispositions spécifiques aux salariés employés dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005

Les salariés à temps plein, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, employés dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005 et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient, à cette date, de 20 heures acquises au titre du DIF.

6-5

DIF et temps de travail

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce tout ou partie pendant le temps de travail. À défaut d'un tel accord, les actions de formations se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du Code du Travail. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Afin de faciliter et de promouvoir l'accès au DIF, la branche décide qu'il pourra être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, sous condition d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Si l'action de formation se déroule pendant le temps de travail, ces heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1 du Code du Travail.

Dans les 2 cas, le coût de la formation ainsi que les éventuels frais annexes à l'action mis en œuvre (transport, hébergement et repas) sont à la charge de l'entreprise.

6-6

Actions de formation prioritaires

Les actions de formation prioritaires sont en lien avec les emplois des entreprises.

La CPNEFP est chargée d'établir puis d'actualiser, dès que nécessaire, la liste précisant les domaines ou thèmes de formation prioritaires.

6-7

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIE résulte de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. À défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en œuvre.

— Les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de deux mois,

— La demande du salarié doit être écrite et comporter les mentions obligatoires: nature de l'action envisagée, durée, coût, dénomination de l'organisme

— L'employeur examine la demande et dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande du DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation,

— En cas d'acceptation, l'employeur doit faire signer au salarié un document écrit,

— En cas de refus, le salarié sera informé, par écrit, dans un délai d'un mois, des raisons ayant conduit à cette décision.

Chaque salarié recevra, au cours du premier trimestre, une information individuelle sur la situation de son DIF idéalement sur le bulletin de salaire ou annexé au bulletin de salaire, arrêtée au 31 décembre précédent

Le DIF peut s'organiser dans le cadre des moyens d'accès à la formation des salariés : VAE, bilan de compétences, professionnalisation, plan de formation (excepté actions d'adaptation au poste de travail).

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur une même action de formation ou sur une action dont le contenu est similaire, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation. Cette demande de prise en charge financière bénéficiera d'une priorité d'instruction sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

6-8 Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le droit du salarié s'apprécie conformément aux dispositions de l'article L. 933-6 du Code du Travail.

> Licenciement

En cas de licenciement, sauf faute lourde ou faute grave, le salarié est en droit - si sa demande est déposée avant la fin du préavis - d'exercer son DIF. L'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits acquis au titre du DIF, et de sa possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation.

Dans ce cas, la demande de DIF ne requiert pas l'accord formalisé de l'employeur sur le choix de l'action.

L'action peut se dérouler pendant le préavis ou ultérieurement.

L'employeur est tenu de régler l'équivalent de l'allocation formation correspondant à l'ensemble des droits acquis au titre du DIF et non utilisés par le salarié à la date de rupture de son contrat. Ce montant doit permettre, sur présentation d'une facture en bonne et due forme envoyée par l'organisme de formation, de financer tout ou partie de l'action qui sera réalisée par le salarié. L'entreprise n'est donc tenue de participer financièrement à l'action de formation qu'à hauteur de cette somme. Les coûts éventuellement non couverts sont à la charge du salarié.

Quand l'action est réalisée pendant le préavis, l'employeur est tenu également de verser au salarié sa rémunération pour les heures se déroulant sur le temps de travail, et/ou l'allocation formation pour les heures réalisées hors temps de travail.

> Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour suivre une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. L'employeur et le salarié doivent s'accorder, pendant le préavis, sur le choix de l'action suivie au titre du DIF. A défaut d'accord, le DIF est perdu. En cas d'accord, la formation doit débuter avant la fin du préavis.

Elle peut donc se terminer après le préavis, en dehors du contrat de travail.

> Retraite

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF sont perdus. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF est également perdu. Aucune valorisation financière n'est donc possible.

Article 7 Le contrat de professionnalisation

Mod. par Accord 18 sept. 2008, étendu par arr. 7 janv. 2009, JO 14 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

7-1 Objet du Contrat de Professionnalisation

Le dispositif du contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi ; il est accessible :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans, qui désirent compléter leur formation, ou acquérir une qualification, quelle qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir :
 - un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
 - ou une certification inscrite au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
 - ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ;
 - ou une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP.

— de favoriser son intégration dans l'entreprise en lui donnant les connaissances et les compétences professionnelles nécessaires à son activité.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

7-2 Forme et Durée du Contrat de Professionnalisation

7-2-1

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à la durée indéterminée.

— Si le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Les signataires de l'accord incitent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche.

— Si le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

7-2-2

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- toute action visant un diplôme, une certification inscrite au répertoire national des certificats professionnelles (RNCP) reconnu dans les classifications de la branche et des certifications professionnelles ;
- tout autre public ou action définie par la CPNEFP et validée par la branche.

7-3 Durée de la Formation au sein du Contrat de Professionnalisation

La durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 40 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige ;
- ou pour une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP et validée par la branche et dont le contenu exige cette dérogation.

7-4 Rémunération du Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

a) pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :

— Lors de la première année :

60 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,
65 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,
correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

— Lors de la deuxième année :

70 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,
75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,
correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

b) pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans :

— Lors de la première année :

75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,

80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,

correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

— Lors de la deuxième année :

80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,

90 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur,

correspondant au niveau de l'emploi occupé, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

c) pour les salariés âgés de 26 ans et plus :

— Lors de la première année :

85 % du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

— Lors de la deuxième année :

100 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

(Accord 18 sept. 2008, étendu)

	Salariés de moins de 21 ans		Salariés de 21 à 25 ans		Salariés de 26 ans et +
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				85 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC
	< Bac	> Bac	< Bac	> Bac	
1 ^{ère} année	60 % du SMIC	65 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	
2 ^{ème} année	70 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC

7-5

Renouvellement du Contrat de Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée(*Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.*) peuvent être renouvelés une fois dans les conditions suivantes :

— En cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, le contrat ou l'action(*Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.*) de professionnalisation peut être renouvelé pour permettre au salarié qui n'a pu obtenir la qualification envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification.

Dans ce cas, le contrat ou l'action(*Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.*) de professionnalisation renouvelé ne pourra pas dépasser 12 mois.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée(*Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.*) peuvent être renouvelés une fois dans les conditions suivantes :

— en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie professionnelle entraînant une absence de plus de 2 mois pour les contrats de 6 mois,(*Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.*)

— en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie professionnelle entraînant une absence de plus de 3 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois,(*Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.*)

— ou en cas de défaillance de l'organisme de formation,

Dans ces cas, le contrat ou l'action(*Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.*) de professionnalisation renouvelé pourra dépasser 12 mois si les besoins de la formation l'exigent

Article 8

La période de professionnalisation

8-1 Bénéficiaires

Les parties décident que la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- 1) Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 2) Aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise ou dans la branche, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- 3) Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- 4) Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ;
- 5) Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du Travail ;
- 6) Aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence pour maladie de plus de 6 mois consécutifs ;
- 7) Aux salariés ayant fait l'objet d'un détachement qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois ;
- 8) Aux salariés déclarés inaptes à un poste de travail par la médecine du travail.

8-2 Les formations au sein de la Période de Professionnalisation

Les formations recouvrent trois axes :

- L'adaptation des compétences :
 - acquisition d'une qualification spécifique
 - évolution des technologies
 - évolution du métier
- Le développement de parcours professionnels :
 - développement des responsabilités
 - reprise d'entreprise
- Autres :
 - emplois menacés
 - changement de métier

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3, c'est-à-dire :

- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle ;
- soit reconnue comme action de formation dont l'objectif est défini en CPNEFP.

8-3 Déroulement des temps de formation

Les actions en formation de la période de professionnalisation se déroulent :

- prioritairement pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié ;
- ou en tout ou partie hors temps de travail soit à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) soit à l'initiative de l'employeur (après accord du salarié). *Dans le second cas(Termes exclus de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.), l'entreprise fixe, avant la formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.*

8-4 Temps minimum de formation

La période de professionnalisation devra être constituée d'un temps adapté de formation.

Il est demandé à l'OPCA* de vérifier qu'il s'agit bien d'une démarche adaptée et ciblée envers les publics précédemment définis. Il ne pourrait s'agir d'une simple action de formation que suivrait par ailleurs tout autre salarié, dont le financement viendrait grever les fonds de la professionnalisation.

*Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, tant en termes de temps de formation, d'habilitation de l'organisme de formation, et du coûts de formation, l'OPCA de la branche :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie conformité de ces demandes avec les priorités de la branche définies par le CPNEFP ;
- valide le montant des prises en charge défini paritairement et préconisé par la CPNEFP ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises.

Article 9 Le tutorat

9-1 Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, le tuteur a pour mission :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné : ceci progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre.
- d'accueillir, informer et accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

9-2 Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l'employeur qui doit tenir compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, pour des entreprises employant jusqu'à 30 salariés.

9-3 Formation du tuteur

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Le tuteur doit bénéficier d'une formation dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l'action de professionnalisation.

Les signataires demandent à la CPNEFP d'élaborer un contenu de formation servant de référence et d'en assurer le développement.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge de l'OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

9-4 Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 3 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Le tuteur employeur, ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre les missions du tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier un tutorat, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 10 Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ou un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 11 Égalité entre les femmes et les hommes

Afin de respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter le même accès aux mêmes formations (qu'il s'agisse de contrat de professionnalisation, de formation dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) à postes équivalents.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être niveau équivalent à celles suivies par les hommes. Pour les formations qualifiantes, elles déboucheront sur le même niveau de classification.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par le CPNEFP.

Article 12 Dispositions relatives aux très petites entreprises (TEP) et petites et moyennes entreprises (PME)

Les parties, conscientes des difficultés rencontrées par les «petites et moyennes entreprises» et surtout par les «très petites entreprises» pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'État (DDTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

En outre, les parties demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation - définies par la CPNEFP - afin de soulager les PME-TPE de toutes les démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation,
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées,
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des PME-TPE.

Article 13 L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

13-1 Objectif

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques, et technologiques, susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

13-2 Mission

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la for-

mation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Afin de rendre opérationnel l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux décident de missionner un comité paritaire de pilotage, que la CNEFP est chargée de faire vivre.

13-3 Désignation

les partenaires sociaux de la branche confient à l'OPCA la mise en œuvre des missions de l'observatoire. La gestion de son fonctionnement et son financement feront l'objet d'une convention entre la branche et l'OPCA.

13-4 Financement

L'OPCA prend en charge les dépenses faites pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la limite de 2 % des collectes encaissées au titre du 0.5 % de la professionnalisation pour les entreprises de plus de 10 salariés et du 0.15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, visées aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail. L'activité inter-branches de l'OPCA permettra des financements mutualisés.

Article 14 OPCA de branche

Les parties signataires rappellent que, par accord du 16 décembre 1994, elles ont choisi pour OPCA de la branche, les AGEFOS-PME.

Article 15 Portée du présent accord

Aucun accord de quelque niveau et de quelque nature que ce soit ne pourra déroger, en tout ou partie, au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 16 Date d'application

L'accord entrera en application à partir du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel.

Accord du 16 mars 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Préambule

Dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) a accueilli la branche du personnel de la reprogrammation (IDCC 706).

Compte tenu de l'absence de dispositions relatives au contrat de professionnalisation dans le champ de la reprogrammation, certains projets de recrutement ne peuvent aboutir. Sans remettre en cause la nécessité de négocier un accord «formation» global, les partenaires sociaux font le choix, à court terme, d'étendre les dispositions de l'accord de branche du 20 avril 2007, aux entreprises de la reprogrammation.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : Convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 **Le contrat de professionnalisation**

2.1

Objet du contrat de professionnalisation

Le dispositif du contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi ; il est accessible :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans, qui désirent compléter leur formation, ou acquérir une qualification, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle;
- ou une certification inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ;
- ou une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- de favoriser son intégration dans l'entreprise en lui donnant les connaissances et les compétences professionnelles nécessaires à son activité.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

2.2 **Durée du contrat de professionnalisation**

2.2.1

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Les signataires de l'accord incitent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche.

Si le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

2.2.2

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- toute action visant un diplôme, une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reconnu dans les classifications de la branche et des certifications professionnelles ;
- tout autre public ou action définie par la CPNEFP et validée par la branche.

2.3

Durée de la formation au sein du contrat de professionnalisation

La durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 40 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige ;
- ou pour une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP et validée par la branche et dont le contenu exige cette dérogation.

2.4

Rémunération du contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

a

Pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans

Lors de la 1^{re} année :

- 60 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 65 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 70 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

b

Pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans

Lors de la 1^{re} année :

- 75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 90 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

c

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus

Lors de la 1^{re} année :

- 85 % du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Lors de la 2^e année :

- 100 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

	Salarisés de – 21 ans		Salarisés 21 à 25 ans		Salarisés de 26 ans et +	
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué					
	< Bac	> Bac	< Bac	> Bac		
1 ^{ère} année	60 % du SMIC	65 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC	
2 ^{ème} année	70 % du SMIC	75 % du SMIC	80 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au SMIC	

2.5 Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés 1 fois dans les conditions suivantes :

— en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, le contrat ou l'action de professionnalisation peut être renouvelé pour permettre au salarié qui n'a pu obtenir la qualification envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification. Dans ce cas, le contrat ou l'action de professionnalisation renouvelé ne pourra pas dépasser 12 mois.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés 1 fois dans les conditions suivantes :

— en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie *professionnelle entraînant une absence de plus de 2 mois pour les contrats de 6 mois (Termes exclus par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.)* ;

— en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie *professionnelle entraînant une absence de plus de 3 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois (Termes exclus par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.)* ;

— ou en cas de défaillance de l'organisme de formation ;

Dans ces cas, le contrat ou l'action de professionnalisation renouvelé pourra dépasser 12 mois si les besoins de la formation l'exigent.

Article 3 Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 4 Date et durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Il est rappelé que les entreprises ont la possibilité d'appliquer les dispositions de cet accord de manière volontaire sans condition d'extension.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels Accord du 9 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 29 juill.]

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2009 crée un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels. Ce fonds est alimenté via les OPCA par un pourcentage (5 à 13 %) de l'ensemble des contributions légales des entreprises au financement de la formation professionnelle.

Il est convenu ce qui suit :

La contribution des entreprises de la Branche au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est répartie de la façon suivante :

- 50 % au titre des fonds de la professionnalisation
- 50 % au titre du plan de formation

Un point sera fait en fin d'année 2010 pour savoir si cette répartition doit être révisée.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la Direction Générale du Travail.

Désignation de l'OPCO Accord du 14 novembre 2018

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

Réunis en Commission Paritaire Nationale, les organisations patronales et de salariés reconnues représentatives (ci-après «les partenaires sociaux) dans le champ de la Convention Collective Nationale des Commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, adoptent une position commune concernant le regroupement de branches professionnelles au sein d'un Opérateur de Compétence (OPCO) tel que prévu par la loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel».

Article 1 Secteur d'activité de rattachement

Les partenaires sociaux affirment que le secteur d'activité «Commerce» tel que défini dans le rapport Marx/Bagorski, répond en partie à la nature des activités professionnelles et des compétences associées couvertes par le champ d'application de la Convention Collective se caractérisant notamment par :

- Une cohérence de secteur, de métier, autour de la vente ;
- Des transformations profondes et rapides, avec l'impact du numérique (automatisation), de la vente à distance, de la livraison à domicile - avec des enjeux communs de transformation des compétences ;
- Une capacité d'inclusion par l'emploi ;
- Des certifications communes.

Ces caractéristiques sont celles que le rapport impute au secteur Commerce.

Article 2 Points de vigilance et préconisations

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises couvertes par le champ d'application de la Convention Collective sont en grande majorité des petites et moyennes entreprises et conformément au point de vigilance affirmé par le rapport Marx/Bagorski en ce qui concerne le secteur dit du «Commerce», une attention particulière doit être apportée pour «assurer une gouvernance équilibrée entre grande distribution et petit commerce».

Les partenaires sociaux rappellent également que le champ d'application de la Convention Collective couvre principalement des entreprises de commerce de détail interentreprises et que cette particularité doit être prise en considération.

Article 3 Désignation d'un OPCO

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'en l'absence d'existence juridique des OPCO à la date de signature de la présente déclaration, ils ne peuvent procéder à la désignation d'un Opérateur de Compétences.

À défaut de signature d'un accord de désignation avant le 31 décembre 2018, les partenaires sociaux conviennent d'un rattachement à l'OPCO en charge du secteur du Commerce.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux TPE et PME**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 **Date d'application**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche le 1^{er} janvier 2019.

Article 7 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Promotion ou Reconversion par l'Alternance (Pro-A) **Accord du 22 décembre 2021**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable dès sa date de signature et pour une durée déterminée arrivant à terme le 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Préambule

La branche des Commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique regroupe les commerces des produits suivants :

- la papeterie et les fournitures de bureau,
- la bureautique et l'informatique,
- le mobilier de bureau,
- l'impression numérique.

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés dans les activités citées ci-dessus, la branche Commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A» à partir de familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires.

Ces familles sont les suivantes :

- Logistique ;
- Vente ;
- Management commercial ;

-
- Informatique ;
 - Mobilier de bureau ;
 - Numérique et digital.

Dans ce cadre que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du digital dans les entreprises du commerce, mené par l'Observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, entre 2017 et 2019 a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence. Les résultats de cette étude, réalisée dans le cadre d'un EDEC Commerce, s'appliquent également aux entreprises de la branche de Commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique dont les activités subissent les mêmes évolutions que les autres branches du commerce signataires de l'EDEC.

Il s'agit de :

- la gestion de la relation client :
 - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
 - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
 - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
 - développer l'information et le conseil client ;
 - maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
 - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
 - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
 - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
 - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
 - faire évoluer le rôle d'animation du management pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
 - adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
 - sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Dans le cadre de sa politique de GPEC, la branche a réalisé en 2020 une étude «cartographie des métiers» afin de déterminer, entre autres, les enjeux et des évolutions du secteur en matière de gestion des compétences.

Cette étude a permis de mettre en avant :

- Avec la baisse de l'usage du papier, le développement des prestations relatives à l'informatique et des compétences induites ;
- Des métiers en évolution pour répondre aux changements de comportement des consommateurs (éco-responsable) ;
- Un développement et des transformations importantes sur le métier de commercial, très difficile à recruter (nécessité de développer une expertise technique plus forte, la capacité à auditer les besoins clients et à faire l'interface avec les métiers techniques) ;
- Des compétences techniques à renforcer pour les métiers de maintenance ; notamment la maintenance des réseaux, mais aussi de plus en plus de la téléphonie, des terminaux de paiement... (la maintenance des matériels n'est plus suffisante) ;
- Pour les systèmes d'impression, le développement des compétences autour du numérique au détriment de compétences liées à l'offset notamment. Ainsi qu'une tertiarisation du secteur, historiquement avec une culture plus industrielle. Cela a un impact sur les métiers transverses notamment au niveau des commerciaux ;
- Des compétences en relation client à développer pour les métiers de la logistique (parfois seul point de contact avec le client).

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

-
- IDCC 1539 : Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
 - IDCC 706 : Convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 Salariés éligibles

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée. Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

Article 3 Objectifs poursuivis et mise en œuvre

La Pro-A poursuit un objectif d'évolution professionnelle pouvant se traduire par un changement de fonction ou de poste ou par la mise en œuvre d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. L'entretien professionnel traitant des perspectives d'évolution professionnelle du salarié doit servir de base à la réflexion sur la mise en œuvre d'un parcours Pro-A.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Au cours des périodes de formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré et, les partenaires sociaux rappellent que le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4 Certifications éligibles

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans le répertoire spécifique et listées en annexe du présent accord.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Article 5 Modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif Pro-A se déroule sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose

d'un service de formation.

Les actions de formation se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur avec accord du salarié, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 6 Le tutorat

Chaque bénéficiaire du dispositif Pro-A doit impérativement être accompagné par un tuteur désigné par l'employeur.

Le tuteur doit être volontaire et est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec la certification visée par le bénéficiaire.

L'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le temps nécessaire au salarié pour exercer sa fonction tutorale.

Article 7 Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNEFP.

Article 8 Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 9 Conditions de suivi

À des fins de suivi du dispositif, la CPPNI effectuera un sondage auprès d'un panel représentatif de la branche dans les six mois de l'ouverture du dispositif.

Article 10 **Date et durée d'application**

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès la date de signature de l'accord.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérant à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 31 décembre 2022.

Article 11 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Partenaire pour la Gestion de l'Equipement du Bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe - Tableau des certifications rendues éligibles à la Pro-A

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau (Format Européen)
Transverse	32360	BTS - Gestion de la PME	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	35341	BTS - Systèmes numériques : option A : informatique, réseaux ; option B : électronique et communication	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	26335	BAC PRO - Systèmes numériques - option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	34947	CAP - Employé de vente spécialisé option B : produits d'équipements courants	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Vente	7061	BP - Libraire	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	35540	Responsable commercial et marketing	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	35758	Responsable en développement marketing et vente	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	13620	Titre professionnel - vendeur(se) conseil en magasin	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	32208	BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente option à animation et gestion de l'espace commercial	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	34030	BTS - Négociation et digitalisation de la relation client	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	34031	BTS - Management commercial opérationnel	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	423	BTS - Conception et industrialisation en microtechniques	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	4379	DUT - Génie électrique et informatique industrielle	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	35346	BTS - électrotechnique	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau (Format Euro-péen)
Informatique	35340	BTS - Services informatiques aux organisations : option a «solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux» ; option B «solutions logicielles et applications métiers»	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	20649	DUT - Réseaux et télécommunications (R&T)	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	20654	DUT - Informatique	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	29964	Licence professionnelle - métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale)	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	29966	Licence professionnelle - métiers de l'informatique : conception, développement et tests de logiciels (fiche nationale)	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	1120	BAC PRO logistique	4 (Niveau baccalauréat)
Logistique	1852	Titre professionnel - Agent magasinier	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
(Certif. Exclue de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin) Logistique	7387	BEP - Logistique et transport	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	22689	CAP - Opérateur/opératrice logistique	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	34860	Titre professionnel - préparateur de commandes en entrepôt	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	473	CAP - Menuisier installateur	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	17131	CAP - Conducteur livreur de marchandises	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	18317	BP - Menuisier	4 (Niveau baccalauréat)
Mobilier de bureau	29855	Titre professionnel - Menuisier poseur-installateur	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	2927	DUT - Techniques de commercialisation	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	4617	BTS - Technico-commercial	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	29631	Licence professionnelle - Commercialisation de produits et services (fiche nationale)	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	29968	Licence professionnelle - Métiers des réseaux informatiques et télécommunications (fiche nationale)	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	34079	Titre professionnel - Négociateur technico-commercial	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	1899	Titre - Technicien(ne) en logistique d'entreposage	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	1901	Titre professionnel - Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	2462	DUT - Gestion logistique et transport	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	12798	BTS - Transport et prestations logistiques	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau (Format Euro-péen)
Logistique	35896	Titre - Responsable des opérations logistiques	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	35869	Titre - Responsable de la chaîne logistique	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	23939	Titre - Responsable logistique	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	29988	Licence pro - Logistique et pilotage des flux	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	29989	Licence pro - Logistique et systèmes d'information	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	29992	Licence pro - Lanagement des processus logistiques	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	34857	Titre professionnel - Cariste d'entrepôt	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Management commercial	13596	Titre - Responsable du développement commercial	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management commercial	35221	Titre - Manager de proximité	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management commercial	35754	Titre - Responsable du développement de l'unité commerciale	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management commercial	29740	Licence pro - Commerce et distribution	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management commercial	31923	Titre - Responsable commercial et marketing	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management commercial	34558	Titre - Manager de rayon	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management commercial	34703	Titre - Responsable du développement commercial	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management commercial	34809	Charge(e) de clientèle	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	35663	Titre - Gestionnaire administration des ventes	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	32049	BAC PRO - Métiers de l'accueil	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	32291	Titre professionnel - Manager d'unité marchande	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	35233	Titre professionnel - Assistant manager d'unité marchande	4 (Niveau baccalauréat)
Numérique et digital	35959	Titre développeur web	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Numérique et digital	29971	Licence pro - Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Numérique et digital	31185	Titre - Concepteur designer graphique	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)

Accord du 2 juillet 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SNPELAC ;

UNSA FCS.

Préambule

La branche des Entreprises du bureau et du numérique - Commerces et services regroupe les commerces des produits suivants :

- la papeterie et les fournitures de bureau,
- la bureautique et l'informatique,
- le mobilier de bureau,
- l'impression numérique,
- les solutions de communication électroniques, télécoms et réseaux.

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés dans les activités citées ci-dessus, la branche des Entreprises du bureau et du numérique a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A» à partir de familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires.

Ces familles sont les suivantes :

- Mobilier, bureautique, électronique,
- Gestion, organisation,
- Logistique,
- Commerce, vente, communication,
- Informatique, télécoms.

Dans le cadre de sa politique de GPEC, la branche a enrichi en 2023 son étude «cartographie des métiers» afin de déterminer, entre autres, les enjeux et des évolutions du secteur en matière de gestion des compétences.

Cette étude a permis de mettre en avant :

- Avec la baisse de l'usage du papier, le développement des prestations relatives à l'informatique et des compétences induites ;
- Des métiers en évolution pour répondre aux changements de comportement des consommateurs (éco-responsable) ;
- Un développement et des transformations importantes sur le métier de commercial, très difficile à recruter (nécessité de développer une expertise technique plus forte, la capacité à auditer les besoins clients et à faire l'interface avec les métiers techniques) ;
- Des compétences techniques à renforcer pour les métiers de maintenance ; notamment la maintenance des réseaux, mais aussi de plus en plus de la téléphonie, des terminaux de payement... (la maintenance des matériels n'est plus suffisante) ;
- Pour les systèmes d'impression, le développement des compétences autour du numérique au détriment de compétences liées à l'offset notamment. Ainsi qu'une tertiarisation du secteur, historiquement avec une culture plus industrielle. Cela a un impact sur les métiers transverses notamment au niveau des commerciaux ;
- Des compétences en relation client à développer pour les métiers de la logistique (parfois seul point de contact avec le client).

Les partenaires sociaux rappellent enfin qu'un précédent accord relatif à la Pro-A a été conclu dans la branche, en date du 22 décembre 2021. Sa date de validité étant échue, les partenaires sociaux se sont ainsi accordés pour la signature d'un nouvel accord.

Ce nouvel accord est également l'occasion pour les partenaires sociaux de mettre à jour la liste des certifications figurant en annexe du précédent accord. En effet, d'une part de nouvelles certifications concernant les métiers de

la branche ont vu le jour, et d'autre part certaines certifications visées par le précédent accord n'ont pas été renouvelés ou ont fait l'objet de nouveaux codes RNCP.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises du bureau et du numériques - Commerces et services, tel que prévu par l'avenant du 18 mai 2022 relatif à la révision du champ d'application de la convention collective, étendu par arrêté du 31 mars 2023 publié au JO du 13 avril 2023, et comprenant le champ de l'ancienne Convention Collective Nationale du personnel de la regraphie (IDCC 706), conformément à l'arrêté de fusion du 9 avril 2019, publié au JO du 19 avril 2019.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des entreprises du bureau et du numérique - commerces et services (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la regraphie, la branche rattachée.

Article 2 **Salariés éligibles**

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 3 **Objectifs poursuivis et mise en œuvre**

La Pro-A poursuit un objectif d'évolution professionnelle pouvant se traduire par un changement de fonction ou de poste ou par la mise en œuvre d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. L'entretien professionnel traitant des perspectives d'évolution professionnelle du salarié doit servir de base à la réflexion sur la mise en œuvre d'un parcours Pro-A.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Au cours des périodes de formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré et, les partenaires sociaux rappellent que le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4 **Certifications éligibles**

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans le répertoire spécifique et listées en annexe du présent accord.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Article 5

Modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif Pro-A se déroule sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une des certifications professionnelles - diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP - listées dans l'annexe du présent accord et préparés par des actions de formation ou de VAE ; (*Termes exclus de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc*)
- lorsque la nature de la qualification l'exige ; (*Termes exclus de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc*)
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur avec accord du salarié, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les actions de formation réalisées, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, après accord des deux parties, seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes qui visent une des certifications professionnelles - diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP - listées dans l'annexe du présent accord et préparés par des actions de formation ou de VAE ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 6

Le tutorat

Chaque bénéficiaire du dispositif Pro-A doit impérativement être accompagné par un tuteur désigné par l'employeur.

Le tuteur doit être volontaire et être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec la certification visée par le bénéficiaire.

L'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le temps nécessaire au salarié pour exercer sa fonction tutorale.

L'employeur est par ailleurs tenu d'informer le tuteur de l'existence d'un dispositif de formation pour assurer sa mission tutorale.

Lorsque le salarié désigné comme tuteur en exprime la demande, l'employeur lui permettra de bénéficier de la formation pour assurer sa mission tutorale.

Les parties reconnaissent expressément que le salarié tuteur effectue une mission qui vient s'ajouter aux tâches habituelles de son emploi. À ce titre, l'employeur s'efforce de valoriser cette mission complémentaire, qui peut notamment se manifester par le versement d'une prime de tutorat.

Article 7 **Le financement**

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la SPP.

L'opérateur de compétence prendra en charge les coûts pédagogiques de la formation du tuteur, sur proposition de la SPP.

Article 8 **Dispositions spécifiques aux TPE et PME**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 9 **Conditions de suivi**

À des fins de suivi du dispositif, la CPPNI effectuera un sondage auprès d'un panel représentatif de la branche dans les six mois de l'ouverture du dispositif.

Article 10 **Date et durée d'application**

Le présent accord entrera en vigueur à la date du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 **Révision et dénonciation**

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Article 12 **Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension.

sion du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe - Tableau des certifications rendues éligibles à la Pro-A

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau (Format Européen)
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35801	BTS Technico-Commercial	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37391	BTS Systèmes numériques : Option A : Informatique, réseaux ; Option B : Electronique et communication	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35974	CAP Menuisier installateur	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37120	Titre professionnel menuisier poseur-installateur	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37238	BP Menuisier	4
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP38743	BTS Conception et industrialisation en micro-techniques	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35346	BTS Électrotechnique	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37489	BAC Pro Systèmes numériques - Option C : Réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)	4
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35407	BUT - Génie Électrique et Informatique Industrielle : Électricité et Maîtrise de l'Énergie	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35408	BUT - Génie Électrique et Informatique Industrielle : Automatisme et Informatique Industrielle	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35409	BUT - Génie Électrique et Informatique Industrielle : Électro-nique et Systèmes Embarqués	6
Gestion/organisation	RNCP29988	Licence Pro Logistique et pilotage des flux	6
Gestion/organisation	RNCP29989	Licence Pro Logistique et systèmes d'information	6
Gestion/organisation	RNCP29992	Licence Pro Management des processus logistiques	6
Gestion/organisation	RNCP31923	Titre responsable commercial et marketing	6
Gestion/organisation	RNCP38363	BTS Gestion de la PME	5
Gestion/organisation	RNCP37657	Titre manager de proximité	5
Logistique	RNCP38551	Titre professionnel agent magasinier	3
Logistique	RNCP37938	CAP Conducteur livreur de marchandises	3
Logistique	RNCP37672	CAP Opérateur/Opératrice logistique	3
Logistique	RNCP34857	Titre professionnel cariste d'entrepôt	3
Logistique	RNCP34860	Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt	3
Logistique	RNCP38302	BAC Pro Logistique	4
Logistique	RNCP36237	Titre professionnel technicien(ne) en logistique d'entreposage	5
Logistique	RNCP37277	Titre professionnel technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
Logistique	RNCP35400	BTS Transport et prestations logistiques	5
Logistique	RNCP37080	Titre responsable logistique	6

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau (Format Euro-péen)
Logistique	RNCP35869	Titre responsable opérationnel de la chaîne logistique	6
Logistique	RNCP35896	Titre responsable des opérations logistiques	6
Logistique	RNCP35390	BUT - Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain connectées	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP34947	CAP Équipier polyvalent du commerce	3
Commerce, Vente, Communication	RNCP39301	BP Libraire	4
Commerce, Vente, Communication	RNCP37098	Titre professionnel vendeur(se)-conseil en magasin	4
Commerce, Vente, Communication	RNCP38399	BAC Pro Métiers du commerce et de la vente option à animation et gestion de l'espace commercial	4
Commerce, Vente, Communication	RNCP35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande	4
Commerce, Vente, Communication	RNCP38676	Titre professionnel manager d'unité marchande	5
Commerce, Vente, Communication	RNCP38368	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	5
Commerce, Vente, Communication	RNCP38362	BTS Management commercial opérationnel	5
Commerce, Vente, Communication	RNCP34079	Titre professionnel négociateur technico-commercial	5
Commerce, Vente, Communication	RNCP34558	Titre manager de rayon	5
Commerce, Vente, Communication	RNCP34809	Titre charge de clientèle	5
Commerce, Vente, Communication	RNCP35663	Titre gestionnaire administration des ventes	5
Commerce, Vente, Communication	RNCP37075	Titre responsable du développement commercial	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP36726	Titre responsable du développement commercial	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP38123	Titre responsable du développement commercial	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP38131	Responsable marketing et communication	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP37633	Titre responsable en développement marketing et vente	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP29740	Licence Pro Commerce et distribution	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP35540	Titre responsable commercial et marketing	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP35354	BUT - Techniques de commercialisation : marketing digital, e-Business et entrepreneuriat	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP35355	BUT - Techniques de commercialisation : business international : achat et vente	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP35356	BUT - Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau (Format Euro-péen)
Commerce, Vente, Communication	RNCP35357	BUT - Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP37409	Titre concepteur designer graphique	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP35358	BUT - Techniques de commercialisation : stratégie de marque et événementiel	6
Commerce, Vente, Communication	RNCP38397	BAC Pro Métiers de l'accueil	4
Informatique, Télécoms	RNCP35340	BTS Services informatiques aux organisations : Option A «Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux» ; Option B «Solutions logicielles et applications métiers»	5
Informatique, Télécoms	RNCP35959	Titre développeur web	5
Informatique, Télécoms	RNCP29964	Licence professionnelle métiers de l'informatique : Administration et sécurité des systèmes et des réseaux	6
Informatique, Télécoms	RNCP29966	Licence Pro Métiers de l'informatique : Conception, développement et test de logiciels	6
Informatique, Télécoms	RNCP29968	Licence Pro Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
Informatique, Télécoms	RNCP29971	Licence Pro Métiers du numérique : Conception rédaction et réalisation web	6
Informatique, Télécoms	RNCP35458	BUT - Réseaux & Télécommunications : Pilotage de projets de réseaux	6
Informatique, Télécoms	RNCP35511	BUT - Réseaux & Télécommunications : Développement système et Cloud	6
Informatique, Télécoms	RNCP35457	BUT - Réseaux & Télécommunications : Internet des objets et mobilité	6
Informatique, Télécoms	RNCP35456	BUT - Réseaux & Télécommunications : Réseaux Opérateurs et Multimédia	6
Informatique, Télécoms	RNCP35455	BUT - Réseaux & Télécommunications : Cybersécurité	6
Informatique, Télécoms	RNCP35475	BUT - Informatique : Réalisation d'applications : conception, développement, validation	6
Informatique, Télécoms	RNCP35477	BUT - Informatique : Administration, gestion et exploitation des données	6

Prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires

Accord du 1^{er} septembre 1994

[Étendu par arrêté du 27 janvier 1995, JO 8 février 1995]

(Dénoncé par la CFDT par lettre du 27 février 2001, par la FNECS CFE-CGC par lettre du 11 octobre 2005 et par la CFE CGC par lettre du 10 novembre 2005)

Préambule

Les parties négociatrices de la convention collective nationale des commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie,

conclue le 15 décembre 1988 (n° 3252), constatent que :

La négociation collective de branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat, pour chacune des fédérations et des syndicats d'employeurs signataires de la convention, ou y ayant adhéré.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

- assurent les travaux administratifs, notamment l'établissement des rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- informent les employeurs ;
- répondent aux demandes de renseignements et de conseils.

La négociation permanente de la convention et l'application de celle-ci exigent de nombreuses réunions.

Conformément à l'article 2.2 de la convention, les frais de déplacement et éventuellement d'hébergement des représentants des fédérations et syndicats de salariés, sont pris en charge par les organisations d'employeurs qui siègent dans les différentes commissions.

La négociation permanente effective requiert la collaboration de conseillers techniques, et la consultation d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations professionnelles d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en oeuvre des moyens plus importants et beaucoup plus coûteux que dans d'autres secteurs d'activités.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale, les représentants des organisations des employeurs, et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit.

Article 1 Définition des moyens de financement

Il est institué une contribution au fonctionnement de la convention collective et notamment de la commission paritaire, ainsi que des commissions permanentes créées au niveau national. Cette contribution, assise sur la masse salariale brute des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective précitée, est entièrement à la charge des employeurs.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 p. 100 de la masse salariale brute.

Article 2 Association pour la gestion

Les fédérations et les syndicats d'employeurs signataires ou adhérents de la convention collective constitueront une association régie par la loi de 1901, aux fins d'organiser la collecte des contributions, et de gérer les fonds collectés. Le bureau de l'association rédigera un règlement intérieur.

Le rapport d'activité et le compte de résultat de l'association seront présentés chaque année à la commission paritaire de la convention collective nationale.

Article 3 Dispositions complémentaires

Les parties signataires sont convenues d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lequel ne prendra effet qu'à dater du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La dénonciation du présent accord intervient dans les conditions prévues à la convention collective précitée.

Les mesures de publicité requises par la loi seront diligentées par les organisations d'employeurs.

Accord du 22 février 2006

[Étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant 2 juill. 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 3 juin

Mod. par Avenant 8 déc. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant 8 déc. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant 21 mars 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FEB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 29 mai 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 4 déc. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 6 juin 2018, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant 3 juill. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Mod. par Avenant 29 oct. 2019, étendu par arr. 19 juill. 2021, JO 30 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFTC SNPELAC.

Préambule

Les parties négociatrices de la convention collective nationale «des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau de bureautique et informatique et de librairie», conclue le 15 décembre 1988 modifiée par l'avenant n° 1 du 29 mars 1989 (n° 3252), constatent que, outre les frais de déplacement visés à l'article 2.2 de la convention collective «des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau de bureautique et informatique et de librairie» :

- les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la formation professionnelle ;

- les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis ;
- la négociation collective de branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat, pour chacune des fédérations et des syndicats d'employeurs signataires de la convention ;
- la négociation permanente de la convention et l'application de celle-ci exige de nombreuses réunions ;
- la négociation permanente effective requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts afin de la faire évoluer et de parfaire les textes initiaux ;
- le champ d'application de la convention est caractérisé par un grand nombre d'entreprises très petites, petites et moyennes. Cette spécificité a mis les organisations professionnelles d'employeurs dans l'obligation de mettre en œuvre des moyens importants.

(Avenant 4 déc. 2013, étendu) Les parties rappellent la volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci de l'avenir des entreprises de la branche et de l'emploi. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'un financement était indispensable au développement de l'exercice du paritarisme et du syndicalisme, pour les organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales ; il doit permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties signataires à la convention collective nationale ont entendu :

- inscrire la gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire;
- procéder à une nouvelle définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et susceptibles de bénéficier d'une prise en charge financière, comme indiqué dans l'article 4 ci-dessous.

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant 29 oct. 2019, étendu par arr. 19 juill. 2021, JO 30 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFTC SNPELAC.

Les partenaires sociaux rappellent que dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement de la Convention Collective nationale du personnel de la reprographie (IDCC 706).

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) ainsi qu'au entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du personnel de la reprographie (IDCC 706).

Les entreprises concernées sont celles dont l'activité principale est constituée par l'une ou plusieurs des activités suivantes dont le dénominateur commun est l'équipement des espaces de travail, la fourniture de produits et/ou solutions et/ou services permettant toute activité professionnelle tertiaire, et le service aux entreprises en matières de services généraux.

Commerce de détail de produits et solutions informatiques :

- Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ou solutions et/ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;
- Commercialisation et gestion de solutions d'hébergement de données ;
- Infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.51Z, 47.41Z, 62.02A, 95.11Z, 33.12Z.

Commerces de détail de papeterie et fournitures de bureau :

- Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits et/ou solutions et/ou services de papeterie, fournitures de bureau, fournitures scolaires, matériel bureautique et consommables pour l'environnement de travail.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 47.62Z, 47.41Z, 46.18Z, 46.49Z, 47.26Z.

Commerce de détail de produits de loisirs créatifs

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits de loisirs créatif en lien avec l'univers de la papeterie.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 47.62Z, 47.78C, 46.49Z.

Commerce de détail de mobilier de bureau

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d'équipements professionnels ;

— Commercialisation de solutions d'aménagement d'espaces de travail et des matériels associés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.65Z, 46.66Z, 47.59A.

Commerce de détail de produits et solutions d'impression et gestion documentaire

— Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ou solutions et/ou services permettant l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de documents ;

— Prestations d'installation, de maintenance et de gestion de parcs de solutions d'impression et gestion documentaire.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 46.66Z, 33.12Z, 95.11Z.

Impression numérique et services graphiques

— Services et commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de prestations d'impression et de gestion de documents.

— Impression numérique courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports.

— Commercialisation d'imprimés personnalisés, de communication et de marketing d'entreprise. Reprographie, éventuellement internalisée.

— Création, enrichissement, personnalisation et embellissement de documents, d'objets, et supports de communication.

— Services graphiques de communication et marketing d'entreprise. Signalétique.

— Impression de communications grand format, habillage de bâtiments ou de stands.

— Numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tiers de confiance.

— Distribution et routage de documents personnalisés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 18.12Z, 18.14Z, 58.19Z, 82.11Z et 82.19Z.

Article 2 Définition des moyens de financement

Mod. par Avenant 29 mai 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, assise sur la masse salariale brute des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, est entièrement à la charge des employeurs.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 % de la masse salariale brute, sans pouvoir être inférieure à 40 euros par entreprise et par an, quel que soit l'effectif sur l'année.

Article 2.1 Indemnité forfaitaire de recouvrement

Mod. par Avenant 21 mars 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
FEB.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FEC FO.

À défaut de règlement de la contribution et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'APGEB pourra poursuivre les entreprises défaillantes devant les juridictions compétentes afin de recouvrer la somme forfaitaire de 1 000 euros (mille euros) en sus de la contribution due.

Les frais engendrés par la procédure de recouvrement précontentieuse et contentieuse seront à la charge des redevables de la contribution.

Article 3 **Organisme de gestion et de recouvrement**

Mod. par Avenant 8 déc. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant 4 déc. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
EBEN.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FEC FO.

Il est créé, dans le cadre du présent accord, une association de gestion paritaire, dont les statuts et règlement intérieur sont soumis à l'approbation des parties concomitamment à la signature du présent accord.

3.1 **Association pour la gestion**

(Avenant 4 déc. 2013, étendu)

Les fédérations et syndicats d'employeurs *signataires ou adhérents à la convention collective nationale (Termes exclus de l'extension par Arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov.)* des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et les syndicats représentant les salariés, représentatifs *au niveau national (Termes exclus de l'extension par Arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov.) et parties au présent accord, (Termes exclus de l'extension par Arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov.)* constituent une association régie par la loi de 1901, aux fins d'assurer le recouvrement de la contribution à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des affectations budgétaires, financement des charges engagées dans le cadre de l'objet social).

3.2 **Organisme de recouvrement**

(Avenant 8 déc. 2010, étendu)

La contribution définie à l'article 2 du présent accord peut être recouvrée tant par l'APGEB, sise 12 rue des Pyramides, 75001 Paris, selon les modalités déterminées dans l'avenant du 22 février 2006, que par toute autre structure mandatée par elle.

Article 4 **Utilisation des moyens de financement**

Mod. par Avenant 4 déc. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
EBEN.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FEC FO.

Mod. par Avenant 6 juin 2018, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant 3 juill. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Les sommes recueillies seront réparties de la façon suivante :

4.1

Les frais liés au fonctionnement de l'association et actions paritaires

Les frais de l'association de gestion paritaire seront financés par une partie de la contribution de l'article 2.

Chaque année, le Conseil d'administration de l'association détermine un pourcentage de la collecte issue de la contribution visée à l'article 2 qui couvrira tout ou partie des coûts afférents au fonctionnement et à la mise en œuvre des actions paritaires supportés par l'association, dont notamment :

L'ensemble des coûts afférents au fonctionnement et à la mise en œuvre des actions paritaires supportés par l'association recourent notamment :

- la prise en charge des honoraires de l'expert-comptable et du commissaire aux comptes de l'association de gestion ;
- la prise en charge des coûts liés au fonctionnement de l'association, dont les frais de collecte ;
- la prise en charge des coûts de secrétariat et de gestion de l'association et de la convention collective ;
- la prise en charge des :
 - études dont la réalisation lui sera confiée par la commission paritaire nationale, ainsi que l'édition de tous documents intéressant la collectivité des salariés de la profession;
 - honoraires des conseillers extérieurs, choisis par la commission paritaire nationale, auprès de l'une ou l'autre des commissions paritaires ;
- la prise en charge des :
 - travaux relatifs à la négociation de la convention collective, y compris ceux prévus aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail : recherches engagées dans le cadre de la négociation, application et suivi de la convention collective nationale... ;
 - travaux relatifs à l'application de la convention collective, y compris les actions d'information, de communication et de conseil concernant ladite application (frais d'édition, de diffusion, de mise en œuvre de moyens d'information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes), à destination des salariés et des entreprises;
 - des travaux relatifs à la mise à jour du fichier des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord ;
 - des frais de relance liés à la collecte des fonds paritaires;

des travaux et frais relatifs à l'information sur l'accès aux métiers de la branche.

En cas de désaccord sur la répartition, les fonds seront répartis comme suit :

- 30 % de la collecte visée à l'article 2 du présent accord, aux organisations syndicales de salariés, représentatives *au niveau national et parties au présent accord* (*Termes exclus de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov.*), étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par siège confédéral ;
- 30 % de la collecte visée à l'article 2 du présent accord, aux organisations représentant les employeurs, *désignées*

dans le présent accord(*Termes exclus de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov.*).

4.2

Les frais liés aux actions des membres de l'association

(Avenant 3 juill. 2019, étendu) Le solde de la collecte non affecté aux frais de l'association sont destinés à contribuer aux dépenses engagées par les fédérations et syndicats de salariés et par les fédérations et syndicats d'employeurs, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, notamment celles liées au développement de l'exercice du paritarisme et du syndicalisme tel qu'indiqué dans le préambule.

Chaque organisation syndicale présentera au Conseil d'administration de l'association un bilan annuel de sa dotation budgétaire avant le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de transmission dans le délai précité, les organisations représentatives de salariés ou d'employeur ne pourront prétendre au versement de la dotation qui sera alors affectée aux frais de fonctionnement de l'APGEB.

Les partenaires sociaux rappellent que seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives peuvent prétendre au versement d'une dotation issue de la collecte des fonds du paritarisme. En cas de changement dans les organisations reconnues représentatives à l'occasion de la mesure de l'audience syndicale salariée ou patronale, les dotations seront calculées au prorata de la durée de la représentativité sur l'année.

4.2.1

Objectifs communs et utilisation des fonds

Ces fonds ont, notamment, pour objectif commun de :

- prendre en charge les frais supportés par les fédérations et syndicats de salariés dans le cadre de leur représentation au sein des commissions paritaires de la convention collective et notamment des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales de salariés *signataires de la convention collective*(*Termes exclus de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov.*) à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion ;
- prendre en charge les frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs dans le cadre de leur représentation au sein des commissions paritaires de la convention collective et notamment :
 - le remboursement des frais de déplacement (transport, repas et hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales d'employeurs à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion ;
 - remboursement aux entreprises de la mise à disposition des employeurs, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires.
- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions préparatoires des diverses commissions des instances paritaires (commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle...) ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent notamment à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports, documents ou actions permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- s'adoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

4.2.2

(Avenant 6 juin 2018, étendu) - Répartition des fonds

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :

- la moitié de ces fonds sera versée équitablement entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral ;
- la seconde moitié de ces fonds sera versée au prorata de la représentativité de chaque organisation, établie par arrêté ministériel, entre les organisations représentant les employeurs et reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 5 **Portée de l'accord**

Aucun accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger au présent accord pour tout ou partie.

Article 6 **Durée - Notification - Dénonciation - Publicité**

Mod. par Avenant 4 déc. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC FO.

6.1 **Durée**

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée.

6.2 **Notification**

Le présent texte sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mars 2006.

6.3 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un des collèges pris en son entier, dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-13 du code du travail.

6.4 **Publicité**

Le présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction générale du travail, et au conseil des prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, et décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Article 7 **Extension**

Les parties signataires sont convenues d'introduire une procédure d'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Article 8 **Entrée en vigueur**

L'accord entrera en vigueur à dater du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Régime de prévoyance

Accord du 10 décembre 1990

[Étendu par arrêté du 30 octobre 1991, JO 9 novembre 1991]

Mod. par Avenant n° 2, 23 juin 1999, non étendu

Avenant, 22 févr. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

*CFDT ;
SNEPLAC CFTC ;
FNECS CFE-CGC.*

Avenant n° 4, 19 oct. 2009, non étendu, applicable au 1^{er} juill. 2009

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
FNECS ;
FS CFDT ;
CGT COMM ;
FEC FO.*

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Mod. par Avenant 21 janv. 2014, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter du 30 juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FEC FO.*

Mod. par Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FS CFDT ;
CFTC SNPELAC.*

Mod. par Avenant n° 6, 3 juill. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des Services CFDT ;
SNPELAC CFTC ;
Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT ;
CFE CGC FNECS ;
UNSA FCS.*

Mod. par Avenant n° 7, 13 nov. 2020, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*CFE-CGC ;
CFDT ;
CFTC ;
UNSA.*

Mod. par Avenant 24 avr. 2024, étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;*

Article 1 **Objet - Champ d'application**

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Le présent accord institue un régime de prévoyance à adhésion obligatoire au profit de l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique afin de lui assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
 - d'une garantie décès,
 - et d'une rente «éducation»
- dans les conditions définies ci-après.

Article 2 **Bénéficiaires du régime de prévoyance**

Mod. par Avenant 24 avr. 2024, étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

Article 2.1 **Bénéficiaires du régime**

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique - commerces et services, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise, soit : tous les salariés présents au travail, ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord.

Article 2.2 **Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire**

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C1.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au niveau B3.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale qui définit les salariés non-cadres pouvant bénéficier d'une extension de régime mettant en place les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, sont visés les salariés relevant des emplois classés A5 à B2.

Il est expressément convenu que l'extension de régime au profit des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale constitue uniquement une faculté laissée aux entreprises.

Il est par ailleurs rappelé que le bénéfice d'une extension de régime au titre des articles susmentionnés du code de la sécurité sociale au profit d'un salarié emportera extension à tous les salariés de l'entreprise relevant du même niveau de position sur l'échelle de classification.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 3 **Garanties incapacité-invalidité**

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Mod. par Avenant 21 janv. 2014, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter du 30 juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SNPELAC.

Mod. par Avenant n° 6, 3 juill. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT ;

CFE CGC FNECS ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant 24 avr. 2024, étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

3-1

La garantie Incapacité

3-1-1
Définition

En cas d'arrêt de travail du salarié consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des commerces de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique et aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du Code du travail.

3-1-2
Point de départ de la garantie

Pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en relais à la seconde période de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de soixante jours pour chaque arrêt de travail.

3-1-3
(Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu) - Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence, et le montant des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la Sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3-1-4 Durée du versement des prestations (Avenant 21 janv. 2014, étendu)

Les prestations cessent d'être versées :

- Lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale
- Dès la reprise du travail
- Au 1095^{ème} jour d'indemnisation
- Et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis cas de cumul emploi retraite).

3-2 La garantie invalidité

3-2-1 Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale⁽¹⁾, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %), il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1^{er}) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2nd) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3rd) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

3-2-2 Point de départ de la garantie

Dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale.

3-2-3 (Avenant, 24 avr. 2024, étendu) - Montant de la prestation

Salariés relevant des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	45 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Salariés ne relevant pas des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3-2-4 Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de la sécurité sociale
- lors de la substitution de la rente de la sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail,
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de retraite par le salarié.

3-3

(Avenant, 24 avr. 2024, étendu) - salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité

Le salaire de référence servant au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties sont définies comme suit :

- Tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale;
- Tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Article 4 Garantie décès et invalidité permanente et absolue

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Mod. par Avenant 21 janv. 2014, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter du 30 juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SNPELAC.

Mod. par Avenant 24 avr. 2024, étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

4-1

La garantie capital décès

4-1-1

Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur du régime de prévoyance institué par le présent accord versera au

bénéficiaire un capital.

4-1-2 Bénéficiaires du capital

(Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019) Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignée(s) par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire(s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- Au conjoint du salarié, (voir définition du conjoint à l'article 4-6),
- À défaut, aux enfants du salarié par part égales entre eux,
- À défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

4-1-3 (Avenant, 24 avr. 2024, étendu) - Montant du capital décès

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié varie en fonction de sa situation de famille à la date du sinistre.

Situation de famille	Salariés relevant des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	Salariés ne relevant pas des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	240 % du salaire de référence limité à la T1	75 % du salaire de référence
Salarié marié, pacsé, en situation de concubinage ou ayant une personne à charge (tel (telle) que définie à l'article 4.7)	320 % du salaire de référence limité à la T1	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire (tel (telle) que définie à l'article 4.7)	80 % du salaire de référence limité à la T1	25 % du salaire de référence

4-1-4

(Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu, à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date) - Revalorisation post mortem

En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

4-2 La garantie Invalidité Permanente et Absolue (IPA)

4-2-1 Définition

L'Invalidité Permanente Absolue, consiste dans le classement du salarié par la sécurité sociale dans la troisième catégorie d'invalides soit : l'invalidé absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. L'Invalidité Permanente Absolue est dans le cadre du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement du capital décès par anticipation.

4-2-2 Bénéficiaires de la garantie

Le bénéficiaire de la garantie est le salarié lui-même.

4-2-3 Montant de la garantie

Le montant de la garantie est identique à celui du capital décès. En effet dans le cadre de cette garantie le capital décès est versé par anticipation directement au salarié. Ainsi le versement du montant de cette garantie met fin à la garantie décès. La survenance ultérieure du décès du salarié ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

4-3 La garantie double effet

(Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu, à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1^{er} janvier 2020)

En cas de décès du conjoint (définition à l'article 4-6), postérieurement ou simultanément au décès du salarié et avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux enfants restant à charge (tels(telle) que définie à l'article 4-7) à date de son décès, un capital d'un montant égal à celui qui aurait été versé pour le décès du salarié s'il avait eu lieu à cette date.

4-4 La garantie rente éducation

4-4-1 Définition de la garantie

Lorsqu'à la date de décès du salarié ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci avait encore un ou plusieurs enfants à charge tel que défini ci-dessous, l'organisme assureur leur verse une rente éducation.

4-4-2 (Avenant, 24 avr. 2024, étendu) - Bénéficiaires de la rente éducation

Les bénéficiaires de la garantie rente éducation sont les enfants à charge tels que résultants de la définition de l'article 4.7 intitulée «enfant à charge pour la rente éducation».

4-4-3 (Avenant, 24 avr. 2024, étendu) - Montant de la prestation

Le montant de la rente éducation est de :

Salariés relevant des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	Salariés ne relevant pas des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017
12 % du salaire de référence Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 3 200 €	5 % du salaire de référence Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 €

4-5

(Avenant, 24 avr. 2024, étendu) - salaire de référence pour le calcul des prestations décès, IAD et rente éducation

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties sont définies comme suit :

- Tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale;
- Tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Pour le personnel cadre relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, le salaire de référence est limité à la tranche 1.

4-6 la notion de conjoint

Il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif non séparé (e) de corps. Sont assimilés au conjoint :

— le concubin lorsque à la date du décès du salarié le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins deux ans ou qu'un enfant reconnu par le salarié est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers.

— le partenaire auquel le (la) salarié(e) est lié(e) par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant.

4-7 (Avenant, 24 avr. 2024, étendu) - Notion de personnes à charge

Enfant à charge pour la rente éducation :

Au titre de la garantie «Rente éducation», on entend par «enfant à charge» l'enfant à charge de l'assuré à la date de son décès, indépendamment de la législation fiscale :

Jusqu'à son 18^{ème} anniversaire, sans condition;

Jusqu'à son 25^{ème} anniversaire :

- s'il poursuit des études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel,

-
- s'il est en apprentissage ou s'il poursuit une formation professionnelle en alternance,
 - s'il est atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité ou de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal de l'assuré.

Personne à charge (hors rente éducation) :

Au titre de la garantie «Décès», on entend par «personne à charge» pour l'attribution de la majoration décès :

1/ les enfants à charge

— Les enfants de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans, non-salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale de l'assuré, de son conjoint, de son Partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;
- être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de Sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale de l'assuré ;
- être âgés de moins de 26 ans et, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - m être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au régime d'assurance chômage,
 - m ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel,
 - m ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^{ème} anniversaire.

— Les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels l'assuré verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

— Les enfants à naître au moment du décès de l'assuré. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès de l'assuré.

2/ Les ascendants/descendants à charge

— Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un PACS, vivant sous le toit du salarié sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

Article 5 Portabilité du régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 6, 3 juill. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable pour toute rupture du contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;

CFE CGC FNECS ;

UNSA FCS.

5-1 Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

-
- 3.** Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
 - 4.** Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
 - 5.** L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
 - 6.** L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

5-2 Mise en œuvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

5-3 Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès),
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

5-4 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

5-5 Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Article 6 Revalorisation

Mod. par Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FS CFDT ;
CFTC SNPELAC.*

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité, invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La rente éducation est revalorisée selon une périodicité et un indice fixé par l'organisme assureur.

Article 7 Mise en œuvre du régime

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Mod. par Avenant 24 avr. 2024, étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFTC SNPELAC.*

(Al. supprimés par Avenant 24 avr. 2024, étendu)

Un comité de gestion constitué par les signataires du présent accord est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Article 8 Durée de l'accord

Mod. par Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FS CFDT ;
CFTC SNPELAC.*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les cinq ans. Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 9 Changement d'organisme assureur

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non reconduction des organismes assureurs désignés ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 6 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

À la date de la dénonciation ou de non reconduction des organismes assureurs désignés, les salariés bénéficiant

d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente éducation).

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Article 10 Cotisations

Mod. par Accord 24 avr. 2024, étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC.

10.1 Taux des cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du salarié ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 est intégralement à la charge du salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au bénéfice des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 sont réparties à hauteur d'une part au moins équivalente à 1,50 % à la charge de l'employeur, sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (tranche 1), dans les conditions visées à l'article 1^{er} de l'ANI précité.

Le taux global des cotisations, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à:

	Salariés ne relevant pas des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017		Salariés relevant des art. 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	
Prestations	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Capital décès /IAD	0.150 %	0.150 %	0.710 %	
Rente éducation	0.035 %	0.035 %	0.190 %	
Incapacité	0.450 %	0.450 %	0.630 %	0.910 %
Invalidité	0.265 %	0.265 %	0.320 %	0.390 %
Total	0.90 %	0.90 %	1.850 %	1.300 %

10.2 Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux cotisations sont définies comme suit :

- Tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale;
- Tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Article 11 Convention de gestion

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Mod. par Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE CGC ;
FS CFDT ;
CFTC SNPELAC.

(Avenant n° 5, 16 oct. 2018, étendu) Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs, conclue dans un délai de trois mois suivant la date d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance.

Article 12 **Dépôt du présent accord**

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13 **Extension**

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 14 **Durée et date d'entrée en vigueur**

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de publication au journal officiel de la République de son arrêté d'extension.

Article 15 **Dénonciation**

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités et conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Article 16 **Révision**

Mod. par Avenant 2 mars 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov.

Toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ d'application professionnel de la convention collective du 15 décembre 1988 et signataire ou adhérente au présent accord pourra demander la révision des dispositions de celui-ci dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du Travail.

Avenant n° 1 du 7 janvier 1991 à l'accord du 10 décembre 1990

[Étendu par arrêté du 30 octobre 1991, JO 9 novembre 1991]

Article 1 **Objet**

Le présent avenant a pour objet de préciser les modalités d'assurances des rentes éducation instituées par les articles 3.1 et 3.2 de l'accord susvisé du 10 décembre 1990.

Il est expressément convenu que ces rentes seront gérées par l'O.C.I.R.P., selon les modalités prévues par le règlement de cet organisme.

La part de cotisations correspondante sera reversée par le G.N.P./I.N.P.C. à l'O.C.I.R.P.

Article 2 **Extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

Article 3 **Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date d'extension.

Article 4

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties sous réserve d'un préavis de trois mois avant la date anniversaire d'entrée en vigueur.

Commission nationale paritaire de validation des accords d'entreprise

Accord du 20 octobre 2010

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.]

Mod. par Avenant 17 oct. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov., applicable dès le jour de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Avenant 3 déc. 2014, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT CDS.

Conformément aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, il est institué dans la branche relevant de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique, une Commission Nationale Paritaire de Validation (CNPV).

Article 1

Objet

La Commission Nationale Paritaire de Validation est chargée de valider les accords d'entreprise de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ainsi que les accords conclus avec le comité d'entreprise ou à défaut avec le(s) délégué(s) du personnel désigné(s) comme délégué(s) syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'accord doit être conclu par des élus qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Après la signature des accords d'entreprise visés au présent article, le chef d'entreprise ou son représentant transmettra l'accord pour validation à la Commission Nationale Paritaire de Validation. Cette transmission devra être accompagnée des derniers procès verbaux d'élections.

Les organisations syndicales et professionnelles au niveau de la branche et membres de la présente commission sont convoquées à une réunion de validation.

Article 2

Rôle de la Commission

Le rôle de la Commission Nationale Paritaire de Validation est d'effectuer un contrôle de validité. La Commission Nationale Paritaire de Validation contrôle que l'accord d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Article 3 **Composition de la Commission**

La commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations représentatives nationales (Termes exclus de l'extension par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.) syndicales de salariés de la présente convention collective et d'un nombre égal total d'employeurs issus d'organisations professionnelles représentatives.

Article 4 (d'origine) **Procédure**

Mod. par Avenant 17 oct. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 28 nov., applicable dès le jour de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informera par écrit, le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère - 75017-Paris) qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Elle fournira à cette occasion :

— Une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;

Une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataire de l'accord comportant les informations suivantes : Identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les douze mois précédent la mise en place de l'accord, le nombre d'établissement, leur répartition géographique ;

— Une copie du dernier procès verbal des élections de son entreprise ;

— Une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaitera soumettre à la Commission Nationale Paritaire de Validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit, et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de quatre mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat constate que le dossier est incomplet, il demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La Commission Nationale Paritaire de Validation sera présidée alternativement par un membre du collège employeur et un membre du collège salarié.

Le collège salarié composé de : FEC CGT FO, CGT, CFDT, CFTC, FNECS CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la Fédération EBEN dispose de 5 voix.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La Commission Nationale Paritaire de Validation validera ou invalidera l'accord et motivera par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la Direction Générale du Travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 4 (nouveau) **Procédure**

Mod. par Avenant 3 déc. 2014, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
CGT CDS.

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informera par écrit, le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère - 75017-Paris) qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Elle fournira à cette occasion :

- Une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation;
- Une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataire de l'accord comportant les informations suivantes : Identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les douze mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissement, leur répartition géographique ;
- Une copie du dernier procès-verbal des élections de son entreprise ;
- Une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaitera soumettre à la Commission Nationale Paritaire de Validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit, et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de quatre mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat constate que le dossier est incomplet, il demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La Commission Nationale Paritaire de Validation sera présidée alternativement par un membre du collège employeur et un membre du collège salarié.

Le collège salarié composé de : FEC CGT FO, CGT, CFDT, CFTC, FNECS CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la Fédération EBEN dispose de 5 voix.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La Commission Nationale Paritaire de Validation validera ou invalidera l'accord et motivera par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la Direction Générale du Travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Prise de congés payés dans le cadre du Covid 19

Accord du 1^{er} avril 2020

[Non étendu, applicable pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EBEN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC SNPELAC.

Préambule

Conformément à l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et à l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place, en urgence et pour une durée limitée, un régime dérogatoire aux règles générales applicable en matière de congés payés et de jours de repos.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en dépit d'une autorisation de poursuite d'activité dans le cadre de la crise Covid 19, les entreprises de la branche font face à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : Convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 ***Dérogation aux règles relatives à la prise de congés payés***

L'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés payés ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de trois jours francs, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2020.

Article 3 ***Dispositions spécifiques aux TPE et PME***

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 4 ***Date et durée d'application***

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès que possible.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérent à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 30 juin 2020.

Article 6 ***Dépôt et extension***

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Partenaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé 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 de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Formation professionnelle, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et GPEC

(Voir l'accord du 19 février 2015 reproduit dans «Papiers cartons - Accords nationaux»)

Convention collective annexée

Reprographie

Arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels

NOR : MTRT1910561A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 19 février 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	573	Convention collective nationale des commerces de gros
1734	Convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	2642	Convention collective de la production audiovisuelle
706	Convention collective nationale du personnel de la reprographie	1539	Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie
1016	Convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
1194	Convention collective nationale des employés de l'édition de musique	2121	Convention collective nationale de l'édition
2770	Convention collective nationale de l'édition phonographique	2121	Convention collective nationale de l'édition

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Convention collective nationale du 18 décembre 1972

(Voir *Convention collective nationale du 18 décembre 1972*)