

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE –
COMMERCES ET SERVICES DU 15 DÉCEMBRE 1988.
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 DÉCEMBRE 1989
JORF 30 DÉCEMBRE 1989.

IDCC 1539

Brochure

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/09/2025

Commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau,
bureautique et informatique [librairie]

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique - Commerces et services du 15 décembre 1988. Etendue par arrêté du 14 décembre 1989 JORF 30 décembre 1989. | 5 |
| I. - Dispositions générales | 5 |
| Article 1.1 - Champ d'application | 5 |
| Article 1.2 - Durée et date d'entrée en vigueur de la convention | 5 |
| Article 1.3 - Formalités de dépôt | 5 |
| Article 1.4 - Dénonciation | 6 |
| Article 1.5 - Révision | 6 |
| Article 1.6 - Avantages acquis | 6 |
| Article 1.7 - Adhésion ultérieure | 6 |
| Commission de conciliation et d'interprétation | 6 |
| Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation | 8 |
| II. - Droit syndical et institutions représentatives du personnel | 9 |
| Article 2.1 - Droit syndical et liberté d'opinion | 9 |
| Article 2.3 - Les délégués du personnel | 10 |
| Article 2.4 - Les comités d'entreprise | 10 |
| III. - Le contrat de travail | 10 |
| Article 3.1 - Embauche | 10 |
| Article 3.2 - Période d'essai | 10 |
| Article 3.3 - Notions de présence continue et d'ancienneté | 10 |
| Article 3.4 - Promotion perfectionnement | 10 |
| Article 3.5 - Dossier individuel | 11 |
| Article 3.6 - Délai-congé en cas de rupture du contrat de travail | 11 |
| Article 3.7 - Indemnités de licenciement *personnel non cadre* | 11 |
| Article 3.8 - Mise à la retraite - Indemnisation | 11 |
| Article 3.9 - Congés payés | 12 |
| Congés pour événements familiaux | 12 |
| Article 3.11 - Jours fériés | 12 |
| Article 3.12 - Absences | 13 |
| Article 3.13 - Maladie | 13 |
| Article 3.14 - Accident du travail | 13 |
| Maternité et adoption | 13 |
| Article 3.16 - Obligations militaires | 14 |
| Article 3.17 - Contrats à durée déterminée | 14 |
| Article 3.18 - Temps partiel | 14 |
| IV. - Dispositions particulières | 14 |
| Article 4.1 - Formation professionnelle continue | 14 |
| Article 4.2 - Apprentissage et emploi des jeunes | 14 |
| Article 4.3 - Egalité professionnelle, égalité de traitement | 14 |
| Article 4.4 - Désignation comme juré d'assises | 15 |
| Article 4.5 - Hygiène et sécurité C.H.S.C.T. | 15 |
| V. - Dispositions particulières au personnel d'encadrement | 15 |
| Article 5.1 - Champ d'application | 15 |
| Article 5.2 - Contrat de travail | 15 |
| Article 5.3 - Période d'essai, engagement | 15 |
| Article 5.4 - Mutation ou changement d'affectation | 15 |
| Article 5.5 - Durée du travail | 16 |
| Article 5.6 - Promotion | 16 |
| Article 5.7 - Remplacement temporaire | 16 |
| Article 5.8 - Maladie | 16 |
| Article 5.9 - Accident du travail | 16 |
| Article 5.10 - Congés payés | 16 |
| Article 5.11 - Invalidité | 17 |
| Article 5.12 - Changement de résidence | 17 |
| Article 5.13 - Délai-congé | 17 |
| Article 5.14 - Indemnité de licenciement personnel d'encadrement | 17 |
| Article 5.15 - Départ en retraite | 17 |
| VI. - Classification et salaires | 18 |
| Article 6.1 - Classification | 18 |
| Article 6.2 - Affectation temporaire | 18 |
| Prime d'ancienneté | 18 |

| | |
|---|-----------|
| Salaires minima | 19 |
| Textes Attachés | 21 |
| Annexe I à la convention collective nationale du 15 décembre 1988 | 21 |
| Accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 25 |
| Accord du 27 mai 1993 relatif à la commission d'interprétation | 30 |
| Accord du 1 septembre 1994 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires | 31 |
| Accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle | 31 |
| Annexe I à l'accord du 16 décembre 1994 | 34 |
| Annexe II à l'accord du 16 décembre 1994 | 35 |
| Annexe III à l'accord du 16 décembre 1994 | 35 |
| Avenant n° 5 du 8 octobre 1997 relatif à la commission de conciliation (modification de l'article 1-8) | 35 |
| Accord n° 9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle | 37 |
| Avenant n° 2 du 23 juin 1999 portant modification de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990 relatif à la mise en œuvre du régime | 39 |
| Accord-cadre n° 10 du 5 juin 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) | 40 |
| Avenant n° 11 du 5 juin 2000 relatif à la création de C.Q.P. en bureautique et informatique | 42 |
| Accord n° 11 du 5 juin 2000 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle en bureautique et informatique | 43 |
| Avenant du 13 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à 35 heures | 44 |
| Avenant n° 14 du 10 décembre 2003 relatif aux jours d'absence pour enfants malades | 50 |
| Avenant n° 15 du 10 décembre 2003 relatif au champ d'application de la convention | 51 |
| Avenant n° 16 du 10 décembre 2003 relatif aux jours de congés supplémentaires à l'ancienneté des cadres | 51 |
| Avenant n° 17 du 27 février 2004 relatif à l'appréciation de l'ancienneté pour les postes de vente en librairie filière spécialisée niveaux V et VI | 51 |
| Dénonciation par lettre du 4 octobre 2004 du SLF et de la FFSL de la CCN et de ses avenants et annexes | 51 |
| Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie | 52 |
| Dénonciation par lettre du 11 octobre 2005 de la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE - CGC à l'accord du 1er septembre 1994 | 52 |
| Dénonciation par lettre du 10 novembre 2005 de la fédération de la culture, de la communication et du spectacle (FCCS) de l'accord du 1er septembre 1994 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires | 52 |
| Adhésion par lettre du 21 février 2006 de la fédération de l'équipement de bureau (FEB) à la convention collective commerces de détail de papeterie, fournitures du bureau, de bureautique et informatique et de librairie | 53 |
| Avenant du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires | 53 |
| Avenant du 22 février 2006 portant révision de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 58 |
| Avenant du 19 septembre 2007 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention | 59 |
| Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la CGT à l'accord du 22 février 2006 | 60 |
| Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention | 60 |
| Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention | 60 |
| Avenant n° 4 du 19 octobre 2009 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 61 |
| Avenant du 2 juillet 2009 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires | 63 |
| Accord du 9 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels | 63 |
| Avenant du 8 décembre 2010 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires | 63 |
| Avenant du 8 décembre 2010 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires | 63 |
| Accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale paritaire de validation des accords collectifs | 64 |
| Avenant du 2 mars 2011 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 65 |
| Avenant du 21 mars 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme | 70 |
| Avenant du 29 mai 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires | 70 |
| Avenant du 4 décembre 2013 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires | 71 |
| Avenant du 17 octobre 2013 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale paritaire de validation des accords d'entreprise | 73 |

| | |
|--|-----|
| Avenant du 21 janvier 2014 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 74 |
| Avenant du 3 décembre 2014 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords | 75 |
| Avenant du 1er mars 2017 annulant et remplaçant l'avenant du 30 novembre 2016 portant modification de l'article 6.1 « Classification » | 76 |
| Avis d'interprétation du 21 mars 2018 relatif à l'article 3.11 « Jours fériés » | 80 |
| Avenant du 6 juin 2018 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires | 80 |
| Avenant n° 5 du 16 octobre 2018 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 81 |
| Accord du 14 novembre 2018 relatif au regroupement de branches professionnelles au sein d'un opérateur de compétence (commerce) | 84 |
| Avenant du 13 février 2019 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation | 85 |
| Avenant n° 6 du 3 juillet 2019 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 87 |
| Avenant du 3 juillet 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires | 89 |
| Avenant du 29 octobre 2019 relatif à la révision de la convention collective | 89 |
| Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires | 90 |
| Accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique (IDCC 1539) et de la reprographie (IDCC 706) | 92 |
| Accord du 1er avril 2020 relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés | 94 |
| Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) | 95 |
| Avenant n° 7 du 13 novembre 2020 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 97 |
| Accord du 16 mars 2021 relatif au contrat de professionnalisation | 98 |
| Accord de branche du 22 décembre 2021 relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) | 100 |
| Avenant du 21 avril 2022 relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective | 104 |
| Avenant du 18 mai 2022 relatif à la révision du champ d'application de la convention collective | 105 |
| Avenant du 24 avril 2024 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance | 106 |
| Accord du 2 juillet 2024 relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) | 109 |
| Accord de méthode du 2 juillet 2024 relatif à la modernisation de la classification | 113 |
| Avenant du 28 août 2024 relatif à la modification de la convention collective (art. 3.10 « Congés pour événements familiaux ») | 116 |
| Textes Salaires | 119 |
| Accord n° 11 du 23 juin 1999 relatif aux salaires (Annexe II) | 119 |
| Avenant n° 13 du 23 mai 2001 relatif aux salaires (Annexe II) | 119 |
| Accord du 21 novembre 2006 relatif aux salaires | 120 |
| Accord du 27 juin 2008 relatif au barème des salaires minima et aux primes d'ancienneté | 120 |
| Accord du 27 avril 2010 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté pour l'année 2010 | 121 |
| Accord du 21 mars 2012 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté pour l'année 2012 | 121 |
| Accord du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 | 122 |
| Accord du 11 janvier 2017 relatif au barème des salaires minima conventionnels pour l'année 2017 | 122 |
| Accord du 27 juin 2018 relatif au barème des salaires minima conventionnels | 123 |
| Accord du 12 avril 2021 relatif au barème des salaires minima conventionnels | 124 |
| Accord du 8 décembre 2021 relatif au barème des salaires minima conventionnels | 125 |
| Accord du 18 mai 2022 relatif au barème des salaires minima | 125 |
| Accord du 16 novembre 2022 relatif au barème des salaires minima | 126 |
| Accord du 29 août 2023 relatif au barème des salaires minima | 126 |
| Accord du 28 août 2024 relatif au barème des salaires minima | 127 |
| Accord du 2 avril 2025 relatif au barème des salaires minima | 128 |
| Textes Extensions | 129 |
| ARRETE du 14 décembre 1989 | 129 |
| ARRETE du 4 mars 1991 | 129 |
| ARRETE du 29 avril 1991 | 129 |
| ARRETE du 30 octobre 1991 | 129 |
| ARRETE du 26 novembre 1991 | 130 |
| ARRETE du 18 janvier 1993 | 130 |
| ARRETE du 15 octobre 1993 | 130 |
| ARRETE du 14 juin 1994 | 130 |
| ARRETE du 27 janvier 1995 | 130 |
| ARRETE du 27 janvier 1995 | 131 |
| ARRETE du 8 février 1995 | 131 |
| ARRETE du 12 février 1996 | 131 |

| | |
|------------------------------------|-----|
| ARRETE du 24 juin 1996 | 132 |
| ARRETE du 10 juillet 1997 | 132 |
| ARRETE du 20 avril 1998 | 132 |
| ARRETE du 5 mai 1998 | 132 |
| ARRETE du 16 juillet 1998 | 133 |
| ARRETE du 29 septembre 1999 | 133 |
| ARRETE du 20 mars 2000 | 133 |
| ARRETE du 11 octobre 2000 | 133 |
| ARRETE du 18 décembre 2000 | 134 |
| ARRETE du 22 octobre 2001 | 134 |
| ARRETE du 26 décembre 2001 | 134 |
| ARRETE du 18 mars 2006 | 136 |
| ARRETE du 19 mars 2007 | 136 |
| ARRETE du 23 avril 2007 | 136 |
| Textes parus au JORF | 137 |
| Arrêté du 13 février 2019 | 137 |
| Arrêté du 17 avril 2019 | 137 |
| Arrêté du 24 juillet 2019 | 137 |
| Arrêté du 30 octobre 2019 | 138 |
| Arrêté du 18 septembre 2020 | 138 |
| Arrêté du 5 février 2021 | 139 |
| Arrêté du 5 février 2021 | 139 |
| Arrêté du 2 avril 2021 | 140 |
| Arrêté du 18 mai 2021 | 140 |
| Arrêté du 2 juillet 2021 | 140 |
| Arrêté du 19 juillet 2021 | 141 |
| Arrêté du 17 septembre 2021 | 141 |
| Arrêté du 17 septembre 2021 | 142 |
| Arrêté du 17 septembre 2021 | 142 |

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE – COMMERCES ET SERVICES DU 15 DÉCEMBRE 1988. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 DÉCEMBRE 1989 JORF 30 DÉCEMBRE 1989.

| Signataires | |
|---------------------------------------|---|
| Organisations adhérentes signataires | La fédération des comeemcrs et des seicvers USNA (lettre du 6 décembre 2004). La fédération de l'équipement du baeuru FEB (lettre du 21 février 2006). |
| Organisations dénonçantes signataires | Le sdacnyit de la librairie française (SLF) et la fédération française sdaciylne de la librairie (FFSL) par lettre du 4 octobre 2004. |

I. - Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

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 services et/ou solutions et/ou services pratiquées toutefois activité plurinominales tertiaire, et le service aux entreprises en matière de services généraux.

? Commerce de détail de produits et services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de pensées d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;
? colacsammitrion et gestion de soutiens d'hébergement de données ;
? infogérance de systèmes remanquifs 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. 66Z, 33. 12Z, 95. 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 créatifs 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 :
? cielmatcoismen auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d'équipements professionnels ;
? ccisaratomlois 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 services d'impression et de copie :
? caoisoislimmtrcn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ou solutions et/ou services pratiqués l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la synergie de documents ;
? portance d'installation, de maintenance et de services de supports de solides d'impression et de copies documentaires.

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.

? Commerce de services de communication électronique, télécoms et réseaux :

Ces entreprises indépendantes qui ont pour activité principale la vente, l'installation, l'intégration et la maintenance des infrastructures réseau et télécoms de leurs clients, qu'ils soient entreprises, associations publiques, organismes libéraux ou collectivités.

Les piaatneers sciencaux peuvent que le code APE est un indicateur et n'entraîne pas de réduction à une convention collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, « le champ d'application principal est défini en termes d'activités économiques ».

En outre, il est précisé que le champ d'application se caractérise par la vente à un usager final, quel que soit les volumes, qu'il soit un particulier, une entreprise ou une organisation privée ou publique.

Les entreprises visées sont celles qui vendent à un acheteur de produits, consécutifs ou non à une opération d'importation, soit aux clients du champ d'application.

Article 1.2 - Durée et date d'entrée en vigueur de la convention

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

La présente convention est valable pour une durée indéterminée.

Elle est renouvelée à la date de son extension.

Article 1.3 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

La présente convention ainsi que ses annexes sont déposées à la direction départementale du travail de Paris, ainsi

qu'au secrétariat-greffe du cosienl de prud'hommes de Piras (L. 132-10 du cdoe du travail).

Article 1.4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

La dénonciation, précédée d'un préavis de six mois, diot être notifiée par son ateur à cuhacn des stingiaeras par letrre recommandée aevc accusé de réception, et diot dnenor leiu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

De neeovluls négociations dnoeivt être engagées dnas les toris mios de la sftiganicioin de la dénonciation, mias ne pneuvet aiov leiu dnas la période de rentrées sriacloe et unvraisieirte et de fêtes de fin d'année.

Suaf sngutiare d'un ttxe de substitution, la présente cnvienoton cnuonente à poirdrue ses efftes pnadent duex ans, à cpoitmer de la dtae de dénonciation (date d'expiration du préavis de dénonciation).

Article 1.5 - Révision

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Tuote ootsagnrain sdalncie d'employeurs et de salariés représentative dnas le camhp d'application piessneorfnol de la cnotovnien puet demaendr la révision des dsisionpos de celle-ci. Cttee dmedane diot être adressée par son aueut aux pieatrs intéressées, par lrttee recommandée aevc accusé de réception, accompagnée d'un porjet de modification.

Des négociations dvneiot être engagées dnas les toris mios suvinat la saisine. Eles ne peenvut avoir leiu pdenant les périodes de rentrées scolaire, utrnasevriie et de fêtes de fin d'année.

Ces doosntisiips ne snot pas allecpbapis aux négociations rteaelivs aux sailraes cnnteonlvnoies et la pmire d'ancienneté qui dvronet être engagés au mnois une fios par an conformément à l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

Article 1.6 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

L'entrée en viuegur de la présente cvotnoenin ne puet en acuun cas être l'occasion de recsrottiin des agnveaats ivedndlilius ou ciolltcefs de qluque nurate qu'ils soient, acqius antérieurement à sa signature.

Cttee csalue ne puet idrtmiree aux siaatginers de ceintnvoons et aordccs celcltfios cuonls à un autre nveau d'user des prérogatives qu'ils tnieennnt de la loi reavtile à la négociation collective.

Article 1.7 - Adhésion ultérieure

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, tutoe osigaranoitn sycidanle représentative de salariés, toute oigatinasorn sadiyclne d'employeurs, ou tuot employeur, de la branche, qui n'est pas ptarie à la présente covieotnnn collective, puet y adhérer postérieurement à sa signature.

L'adhésion est notifiée aux sieriaantgs de la citnonvoen ou de l'accord et, en particulier, fiat l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10, à la deniilge de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a puor oebjt de rrndee la présente cntvineoon aiblcplape à un atrue scuter penfonssioerl non comrps dnas son camhp d'application, conformément à l'article L. 132-16 du cdoe du travail, ctete adhésion est subordonnée à un acrcod ernte les stnraaeigis et les pirates en cuase ayant sollicité l'adhésion.

Commission de conciliation et d'interprétation

Article 1.8

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

À ctmepr de la dtae d'entrée en viuegur du présent avenant, la csmisoimon piaitarre naanolite srea remplacée par la ciommssin piraitare prnteneame de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CNPPI exerce nonemamtt les mnisosis satvneuis :

1. Miinoss d'intérêt général :
? représenter la branche, natnmmoet dnas l'appui aux eeprrtnsies et vis-à-vis des pirvouos pbilcs ;
? exreer un rôle de velile sur les cdnonoiits de tiraavl et l'emploi ;
? établir un rroppat anneul d'activité creapomnt un bialn des acdrcos coleltcifs d'entreprise ccolnus dnas le cdare :
?? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des hrearios ;
?? du rpoes quitoeidn et des jorus fériés ;
?? des congés payés et aeruts congés ;
?? du cpoitme épargne-temps.
2. Elle puet rdnere un aivs sur l'interprétation d'une coenoinvtu ou d'un acrocd ccliotel tel que prévu au point 1.8.5.
3. Elle puet eceexrr une mission de cnioilctaion telle que prévue au point 1.8.5.
4. Elle puet ecerexr les miissnos de l'observatoire pitriarae de la négociation collective.
5. Elle est distreiaante des cvoetoinns et accrods d'entreprises cluoncs aevc les représentants élus du personnel.
6. Elle se réunit au moins 4 fios par an en vue :
? de la négociation alulenne sur les saialers ;
? des négociations teerinnlas pantrot sur :
?? l'égalité pliefennlsorose entre les femmes et les heomms ;
?? les cnionodits de taavril et gsieotn prévisionnelle des eiolpms et des compétences et sur la prise en ctopme de la pénibilité du tiaavl ;
?? l'insertion plnfersoioelsne et au minitaen dnas l'emploi des teiurlarlavs handicapés ;
?? les priorités, les ojbtiefcfs et les meyons de la foiaortmn plirleofessnoe des salariés ;
? des négociations quelnennuqjas panrott sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les cicoiisansltfas ;
?? l'institution d'un ou peuriuils pnals d'épargne irrserterienpites (PEI) ou pnals d'épargne puor la rtiaerte cfellitocs ieneriesrptnters (PERCO) lorsqu'il n'existe auucn arcocd cholcu à ce naveiu en la matière.

D'autre part, la CPPNI :

? établit l'organisation des négociations par un arcocd de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la

périodicité et les modalités de négociation ;
? cdmomane son rpaopt économique et soacil de bnachre annuel.

Enfin, dnas le cadre de ses missions, et dnas le recepst des dtpoissnos légales, la bacnrhe décide de veoluirrelr les duex thèmes de négociations svitnuas :
? l'insertion psirlsoenfonee et le miitaenn dnas l'emploi des teiirrvaals handicapés ;
? l'effectif à ptiarr duuquel les délégués syuicandx pnevuet être désignés, luer nrmobe et la viaroastolin de luer prarcous syndical.

Dès lors, aucun arocc d'entreprise ne pourra présenter des dtsniopiisos inférieures aux dntpoisisos prévues dnas la barhce sur l'un de ces duex thèmes, ou les aoccdrs d'entreprises drneovt présenter des mersues au moins équivalentes à cllees fixées dnas la branche.

Il est précisé que la litse des thématiques de négociation précitée n'est pas easithuxve et frea l'objet d'adaptations, dnas le cadre de la CPPNI, en fonoctin des évolutions légales et réglementaires et des oatnniroteis periratais décidées et validées dnas les adrcos de méthode.

Article 1.8.1 - Composition. – Présidence *En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

La csomsmiion est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés cnorepm 2 représentants de cauque orotsgianian sndiclyae ronnucee représentative dnas le chmap de la ctneonovin collective.

Le collège des représentants des erloumeyps est constitué de représentants des otrnignaisos reocneuns représentatives dnas le chmap de la cetovoimnn cevllicote en nrmobe égal à cleui du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CPNPI snot assurées avleratmitnneet par les collèges eyolpurmes et salariés puor une durée de 2 ans. Cqhuau collège désigne en son sien le mmrebe destiné à ocepcur les fntcoions de président ou vice-président.

La première réunion de la comssmoiin srea présidée par un représentant du collège patronal.

Le président fxie l'ordre du juor à venir, tel que décidé paritairement, et en réfère au secrétariat de la covnienotn ctllcievoe puor l'organisation des poerhncias réunions. En cas de vaancce du président, le vice-président aumsse ctete fonction.

Le président et le vice-président de la CPNPI snot coteisaraings des décisions pisers paritairement. Losqure leedstis décisions egnagent la bhcare pnonslloresifee par un écrit, elles sernot validées par un vote, steon les dsnotisiops de l'article 1.8.2.

Le président et le vice-président cgosennit les procès-verbaux de cuaque réunion de la CPPNI.

La csmomiosn est ssaiie par l'intermédiaire et à la dinelicge des oianrtsnigoas siylnecdas représentatives dnas la branche, tnat du côté eulopryems que du côté salarié.

Article 1.8.2 - Modalités de vote. – Prise de décisions *En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Les piretaarens saocuix cnenivenot que ttoue décision de la CPNPI iqupnmliat la barnche dnas le crdae d'une cmamoinotucin écrite ou d'un aivs de conciliation, dnot la rédaction sairet confiée au secrétariat de la ceovitnonn collective, dvrea fira l'objet d'un vtoe en séance.

Il est cvennou que le vtoe obéit aux règles svniveats :
? vtoe d'une ou puursiles onasgarntiios paeolanrts représentatives représentant au mimunim 50 % des eisprertrns adhérentes au sien de la brcnhae ;
? vtoe d'une ou prseliuus ogoianstairs sinaecyls représentatives représentant au moins 30 % des salariés de la branche.

Dans le crdae de la msision d'interprétation, les aivs de la CNPPI

obéissent aux règles et cnotiodis de validité abelipplcas à la cinculnoosn des arodcos clfloetics de bnrhace tles que prévus par la loi.

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

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les représentants salariés bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise. Le tmeeps d'absence est rémunéré comme du tmeeps de tvarial ecftieff et est snas idcniecn sur les éléments de rémunération anexnes aanyt un caractère collectif.

Compte tneu du tpems de déplacement des représentants domiciliés en province, luer aorisuottan d'absence est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci cmrotope une ou psriuueles réunions. Il est cnvvoeu que la moajtaorin du temps d'absence ne purora excéder 1 journée par ssoisen de réunions.

Les salariés concernés snot teuns d'informer lerus eruppemlos au mniost 1 samneie avnat la dtae prévue de luer absence.

Les firs de déplacement, d'hébergement et de rirtsaoateun des représentants snot pirs en crgahe par leurs osionagnairts reectcispevs conformément aux doispstioins de l'accord de la citoenonvn clelvtocie du 22 février 2006 rtielaf à la psrie en charge des frais consécutifs au feoitnnmcnnoet de la négociation coetllivce des inacensts paritaires.

Article 1.8.4 - Secrétariat général *En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Le secrétariat général de la CPNPI est assuré par l'association piratarie puor la geoistn de l'équipement de breau (APGEB) ssie 69, rue Ampère, 75017 Paris.

L'APGEB aussre la goetsin aiaitmivnrsdte de l'ensemble des mnossiis de la CPNPI et nmnmaetot l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cttee fin le secrétariat :
? élaboré le procès-verbal de cuahqe réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après vtaailldon du président de séance, et evonie au mions 15 juros anavt les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des dntuomecs nécessaires à l'étude des dosisres à traiter.

Article 1.8.5 - Mission d'interprétation et de conciliation *En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Dans le crade de ses msisions d'interprétation et de conciliation, la CNPPI a puor ftocoins :
? de rehhreeccr amelmbineat la stliouon des leitgis iiuedlvnids ou clflcteos nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraien pu être réglés ;
? de résoudre les difficultés d'interprétation des doposiiinsts de la présente cevotnoinn et de ses annexes.

Les décisions de la CPNPI dnas le crdae de ses msnsiois d'interprétation et de coicnltaioin snot preiss dnas le rpcseet du psramiirate et conformément aux dnsipioistos de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La csiimmoson d'interprétation puet être ssiae puor tearnchr les lieitgs nés de l'interprétation d'un aircrte de la présente cnirovtoen collective, et nmeonatmt par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des onoganasiitrs syneacids représentatives dnas la branche, tnat du côté paonrtal que salarial.

Le ceiruorr de sinisae de la coosimmisn est adressé au siège du secrétariat pnerenmat de la conntiveon collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce curoierr est adressé par ltetra recommandée aevc aivs de réception.

La partie de la convention collective 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 convention de conclusion des termes de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la séance de la CNPPI porte sur une question d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans les 10 jours qui suivent la réception de la demande, sauf citation de congés d'été ou de congés de maladie et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

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

La commission peut étendre les périodes concernées par la demande, dans la mesure totale jusqu'à la fin de toute démarche qui lui paraît utile.

Si un accord intervient, selon les dispositions de voté fixées au point 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI dans les 10 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 10 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).

Dispositions particulières à la mise en œuvre d'interprétation

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

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

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1.8

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la commission paritaire nationale sera remplacée par la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CNPPI exerce notamment les missions suivantes :

1. Mission d'intérêt général :

? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? exercer un rôle de ville sur les conditions de travail et l'emploi ;
? établir un rapport annuel d'activité concernant 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 temps de travail.

2. Elle peut renouveler 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 coordination dans la mesure que prévue au point 1.8.5.

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

5. Elle est chargée des conditions et accords d'entreprises conclues 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 :
?? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
?? les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
?? l'insertion professionnelle et au mieux dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
?? les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
? des négociations concernant sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les conditions générales ;
?? l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne épargne-tout (PEI) ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collective (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord concernant à ce niveau en la matière.

D'autre part, la CNPPI :

? établit l'organisation des négociations par un accord de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociation ;
? détermine 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 réviser 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 répartition de leur 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 doivent 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 reste l'objet d'adaptations, dans le cadre de la CPPNI, en fonction des évolutions légales et réglementaires et des orientations partagées décidées et validées dans les accords de méthode.

Article 1.8.1 - Composition. – Présidence
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

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

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

La présidence et la vice-présidence de la CNPPI sont assurées alternativement par les collèges employeurs et salariés pour une durée de 2 ans. Chaque collège désigne en son sein le membre destiné à succéder au précédent 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 paritaire, et en référence au secrétariat de la convention collective pour l'organisation des réunions. En cas de vacance du président, le vice-président assurera la fonction.

Le président et le vice-président de la CNPPI sont chargés des décisions partagées. Lorsque les décisions engagent la branche pour la première fois par un écrit, elles seront validées par un vote, selon les dispositions de l'article 1.8.2.

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

La ccssimomoin est siiase par l'intermédiaire et à la dnniiegce des oarngsanitios syidenlacs représentatives dnas la branche, tnat du côté ereuypmlos que du côté salarié.

Article 1.8.2 - Modalités de vote. – Prise de décisions
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les prtieraanes scaiuox cnnoevinet que tuote décision de la CNPPI imliupnqat la barnhce dnas le cdrae d'une citnmomiacuon écrite ou d'un avis de conciliation, dnot la rédaction siraet confiée au secrétariat de la cnevnoint collective, drvea friae l'objet d'un vtoe en séance.

Il est coevnnu que le vtoe obéit aux règles siuetanvs :
? vtoe d'une ou psurilues ongitrosniaas peloartns représentatives représentant au miuimnm 50 % des eieterrsnps adhérentes au sien de la barcnhe ;
? vtoe d'une ou piuseulrs oaringtosnais seydnlcias représentatives représentant au mnois 30 % des salariés de la branche.

Dans le cdare de la msosiin d'interprétation, les avis de la CNPPI obéissent aux règles et coiidntos de validité alpaeblicps à la cisclooun des adoccrs ctiocllefs de bcanrhe tles que prévus par la loi.

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

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les représentants salariés bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise. Le tpmes d'absence est rémunéré cmome du tmepls de tvarail efteciff et est snas icdcinene sur les éléments de rémunération anexes anayt un caractère collectif.

Compte tneu du tpmes de déplacement des représentants domiciliés en province, luer atitaroisoun d'absence est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci cpoortme une ou piuersrlus réunions. Il est conenu que la moitaoairn du tpmes d'absence ne prroua excéder 1 journée par ssoiesn de réunions.

Les salariés concernés snot tnuies d'informer lreus eyrpumeols au mnois 1 smniaee aanvt la dtae prévue de luer absence.

Les firas de déplacement, d'hébergement et de riartouteasn des représentants snot pirs en chrgae par lrues onairtsniagos retecspvies conformément aux dsiitpnoisos de l'accord de la cnetiovonn celcvilote du 22 février 2006 rlietaf à la psire en cgrhae des firas consécutifs au fninetonncomet de la négociation ccoitlve des itanescns paritaires.

Article 1.8.4 - Secrétariat général
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le secrétariat général de la CPNPI est assuré par l'association priratiae puor la getiosn de l'équipement de bureau (APGEB) ssie 69, rue Ampère, 75017 Paris.

L'APGEB ausrse la gteiosn anditraiivstme de l'ensemble des msioisns de la CPPNI et nmtnamoet l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cette fin le secrétariat :
? élaborer le procès-verbal de cuahqe réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après voliatdan du président de séance, et evinoe au mions 15 jrous avnat les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des dcmneutos nécessaires à l'étude des drsseos à traiter.

Article 1.8.5 - Mission d'interprétation et de conciliation
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Dans le crade de ses mniosiss d'interprétation et de conciliation, la CNPPI a puor fncnootois :
? de rherhceecr aemebmanilt la suoltoin des letgiis iluivedinds ou ctcleolfs nés de l'application de la présente convention, et qui

n'auraient pu être réglés ;
? de résoudre les difficultés d'interprétation des dsnptiosiois de la présente coientnovo et de ses annexes.

Les décisions de la CNPPI dnas le crdae de ses mnsisois d'interprétation et de plaintioicn snot psries dnas le rpecest du ptriamsirae et conformément aux dioosspintis de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La ciomisosmn d'interprétation puet être saise puor thcanerr les liitges nés de l'interprétation d'un arcltie de la présente cnoeitnvo collective, et nmamentot par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des osgriniaoats slycnadeis représentatives dnas la branche, tnat du côté partnoal que salarial.

Le cuirorer de sainise de la ciosmmson est adressé au siège du secrétariat pnmeart de la cineonvton collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce ceourir est adressé par letrte recommandée aevc avis de réception.

La pirate dedsnermaee y jinot un mémoire exasnopt les ptnois en lgtiie asnii que ttuoie pièce sultpbcseie de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La cipe du mémoire et des pièces est jitnoe à la ctcnoaoovn de chaucl des members de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la sniiase de la CNPPI prtoe sur une daemdne d'interprétation ou de conciliation, la cimsosomin diot tnier une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaif cinratsocnecs exeeetcppnliols (congés d'été) ou dssoier colpxeme et sur décision coitjnnoe du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

La ctaoinoocvn anisi que l'ensemble des pièces suemioss à la CNPPI deinvot être communiqués par le secrétariat par mial à tuos les mrembes de la CNPPI au monis 15 jorus avant la tneue de la réunion.

La cosmsiimon puet enndtree les peritas concernées par la demande, deneadmr toute jtuicisaofin ou efuetfecr toute démarche qui lui seliabemrt utile.

Si un arcocd intervient, seoln les dniisposiots de vtoe fixées au pniot 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mrmebes de la CPPNI dnas les 15 jorus qui seinvut la tneue de la séance. Il est entisue communiqué à l'ensemble des mreembes de la CPPNI anisi qu'au(x) demandeur(s).

Si les pritaes ne se mnetett pas d'accord sur tuot ou praito du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pntois sur lslueqes le différend pirsetse est dressé et est signé des mrmebes présents de la coiomsismn dnas les 15 jorus qui svienut la tenue de la séance. Il est etsunie communiqué à l'ensemble des merembes de la CPPNI anisi qu'au(x) demandeur(s).

Dispositions particulières à la msiosin d'interprétation

Les avis de la cmismioson acquièrent même veaulr que la cnoetnvoi cltvoicel et snot publiés en aenxne à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greffe du cisoenl de prud'hommes de Paris.

II. - Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.1 - Droit syndical et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les paerits canateotntrcs s'engagent à rtecpsseer les dsinoisoipts générales prévues au lrvie IV, chirapte II, scineots 1, 2 et 3, du cdoe du travail.

Article 2.3 - Les délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Puor la msie en pacle des délégués du personnel, les paeitrs se référeront aux lios et règlements en vigueur, en pteiurcalir lrive IV, titre II, du cdoe du travail.

Article 2.4 - Les comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Puor la msie en plcae des comités d'entreprise, asnii que puor le finaennecmt des oeervus seoalcis gérées par le comité d'entreprise, les petrais se réfèrent aux lios et règlements en vuueigr lvrie IV, tirte III, du cdoe du travail.

III. - Le contrat de travail

Article 3.1 - Embauche

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les eomeurypls snot invités à friae préalablement connaître lreus boisnes de peoresnnl aux srievcs de l'A.N.P.E. Ils se réservent le droit de rrocier à l'embauche directe. Dnas la musree du possible, ils ehcmembaut en pereimr leiu des penresons en chômage.

En vue de l'embauche, le salarié diot jsuifietr de son état cviil et de son domicile. Il diot pidrroue :

- le ou les cifaertcits de tvraail ;
- un cfetrcrait d'invalidité le cas échéant (handicapés physiques) ;
- la catre d'assuré soical le cas échéant ;
- s'il est étranger, les denoumtcs prévus par les lios et règlements en vigueur.

Ttuo maiifidtoon de la stotaiuin du salarié iimuagnlpt l'un des éléments ci-dessus diot faire obgiaetlioemnrt l'objet d'une nictiaotfoin de la prat de celui-ci à son employeur. De même, tuot chaegmnnet de la staitoiun pnorelelnse du salarié postérieurement à son engagement, suptbeslcie de créer des oilontgiabs à l'employeur, diot être porté à la cinacnnsaose de ce dnneirr accompagné des jtotsifiunicas nécessaires.

L'engagement d'un salarié fiat l'objet d'une coifotrianmn écrite minentnonat obnlatrieogmit les fnoonctis de l'intéressé, son neaivu de qaiciutfalon et les aeentnoptimps correspondants, asnii que la durée de la période d'essai.

Dès l'engagement, il est donné oimlrtigebnaeot cosannnaicse au salarié de la présente ctoevionnn clticovèle et des anevntas s'y rapportant.

Article 3.2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le cotrant de trivaal n'est considéré cmome définitivement ccnlou qu'à la fin de la période d'essai dnot la durée est fixée à 2 mios puor les salariés dnot les elpioms snot répertoriés aux neaiuvx I à IV de la catfiasiliocsn et 3 mios puor les salariés des nvauex V et VI.

La période d'essai puet être prolongée une fios mais, dnas ce cas, la plgatoonrion diot être acceptée par le salarié et lui être spécifiée par écrit.

La durée de la période d'essai, roeelnmeevlut compris, ne puet dépasser 4 mios puor les salariés dnot les eimopl snot répertoriés de I à IV de la citlacosfisian et 6 mios puor les salariés des nvieuax V et VI.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur puor les cttaros sauinpllt une période d'essai d'au monis 1 semaine, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hueers en deçà de 8 jorus de présence ;
- 48 heerus ertne 8 juors et 1 mios de présence ;
- 2 sieaemns après 1 mios de présence ;
- 1 mios après 3 mios de présence.

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

La période d'essai, renovmlleeeunt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Article 3.3 - Notions de présence continue et d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Puor l'application de la présente convention, on ennted par présence coiunnt le tepms écoulé depius la dtae d'engagement du salarié, en y incualnt les périodes pednnat lqseelleus le caotnrt a été seemleunt suspendu.

Puor la détermination de l'ancienneté, on tneit cmopte non semleenut de la présence cunintoe au tirte du ctnraot en cours, mias également, le cas échéant, de la durée des ctraonts antérieurs dnas l'entreprise en euxlacnt totefuois cuex dnot la résiliation aaurit été le fiat du salarié lui-même.

Tetufoois en ce qui cceorne la détermination de l'ancienneté ernant dnas le calucl de l'indemnité de licenciement, seule la durée de présence au titre du crotnat en crous est prsie en compte.

Article 3.4 - Promotion perfectionnement

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas de vncacae ou de création de poste, l'employeur diot firae de préférence apepl au ponerensl de l'entreprise qu'il eitmse atpe à opeccur le poste, snas dimincotriisan d'âge ou de sexe. Ce pnenserol reçoit, dnas les mriuelels délais possibles, une ftaioromn adaptée à la nullvoee fonction.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donne pas saction dnas sa nulolee fincootn puet être réintégré dans une empli de la catégorie de clée qu'il occupait précédemment dans prdere acuun des avetaagns dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Article 3.5 - Dossier individuel

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Tout rapprochement d'un salarié ne puet fuger au dossier qu'après nfatiitoocn 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.

Il faut donc l'entreprise :

? jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année ;

? au-delà des 10 ans d'ancienneté :

?? pour les 10 premières années, 1/5 de mois de salaire par année ;

?? pour les années supplémentaires, 1/5 de mois par année, augmenté de 2/15 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, si moins la famille la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gage d'effort de caractère annuel ou annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera pris en compte que pour la période.

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

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

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

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

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 quinze heures au plus de chaque jour et jusqu'au moment où ce droit a été atteint. Ces périodes d'absence sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, par le salarié, 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 pourcentage de leur temps de travail effectif des trois dernières 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 déclencher son préavis à la demande écrite de ce dernier, les salariés de la période de travail non effectuée ne sont pas pris en compte, sauf si la rupture est à la fois à l'employeur et fondée sur un motif économique.

Article 3.8 - Mise à la retraite - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Tout salarié peut quitter l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite à partir de l'âge de 60 ans.

L'employeur peut prendre l'initiative de rompre le contrat de travail d'un salarié à partir de l'âge de 55 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 et précise les délais de préavis suivants :

INITIATIVE

Ancienneté : Entre 6 mois et 2 ans.

Salarié : 1 mois.

Employeur : 2 mois.

Ancienneté : 2 ans et plus. Salarié : 1 mois.

Employeur : 4 mois.

Indemnisation

Le salarié quittant l'entreprise de son 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.

Article 3.7 - Indemnités de licenciement *personnel non cadre*

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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

L'quorse la msie à la rrtiaee résulte d'une décision de l'employeur, l'indemnité de msie à la retraite ne puet être inférieure à l'indemnité ctlinelnnvenoe de lceinniecemt prévue à l'article 3-7.

Article 3.9 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les congés payés sont régis par la législation en vigueur.

Le cdeelrnar des congés payés est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année en tenant compte auant que possible des congés sociaux 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 précédant les dates prévues initialement.

Les cinq mois suivant la date d'une même élection ont droit à un congé simultané.

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 dans les périodes de rentrées scolaires, sauf pour les périodes de fin d'année.

N'entraînent aucune réduction des congés tout en ce qui concerne la durée que le montant de l'indemnité de congé supplémentaire :

- les jours d'absence pour indemnisation 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.

Congés pour événements familiaux

Article 3.10

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

- dans le cas d'ancienneté :
- mariage du salarié : quatre jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un père, d'une mère ou d'un enfant : deux jours ouvrés augmentés du temps nécessaire au voyage aller et retour en chemin de fer dans la métropole ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère : un jour ouvré ;

- mariage d'un enfant, d'un père ou d'une mère : un jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours (conformément à la législation).

- à partir de deux ans d'ancienneté :

- absence du salarié par suite de la naissance d'un enfant de moins de douze ans : un jour par mois dans la limite de quatre jours par an sur présentation d'un billet médical.

- à partir de trois ans d'ancienneté :

- déménagement : un jour à raison d'une fois par an au maximum.

Article 3.10

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

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

cas de mariage d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un père, d'une mère ou d'un enfant : deux jours ouvrés augmentés du temps nécessaire au voyage aller et retour en chemin de fer dans la métropole ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère : un jour ouvré ;
- mariage d'un enfant, d'un père ou d'une mère : un jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours (conformément à la législation).

à partir de deux ans d'ancienneté :

- absence du salarié par suite de la naissance d'un enfant de moins de douze ans : sur présentation d'un billet médical, un jour par maladie, dans la limite de quatre jours par période de douze mois.

à partir de trois ans d'ancienneté :

- déménagement : un jour à raison d'une fois au maximum par période de douze mois. Le point de départ de la période de douze mois est la date où se produira l'événement.

Article 3.11 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le 1er Mai est officiellement chômé. Le chômage du 1er mai n'entraîne pas les salariés concernés au niveau réduction de leur rémunération.

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

Le chômage des jorus de fête légale n'entraîne puor les salariés concernés aucune réduction de leur rémunération suos réserve que ceux-ci n'ont pas été présents le jour précédent et le jour suivait le jour de fête légale, sauf à l'absence préalablement accordée.

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

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

? les modalités particulières concernant le chômage et l'indemnisation du 1er mai déterminées 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 sauf toutefois :

?? ces jours où certaines d'entre elles sont chômées, les cotisations prévues au troisième alinéa du présent article s'appliquent (pas de réduction de la rémunération) ;

?? ces jours où certaines d'entre elles sont travaillées, les salariés bénéficient alors soit d'une majoration de 50 p. 100 soit d'un avantage équivalent à la journée de travail si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

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 nombreux pays étrangers :

Après 1 an de présence dans l'entreprise, ils reçoivent pendant 30 jours à partir du 8e jour d'arrêt 90 % de la rémunération brute qu'ils auront gagnée si elles continuent à travailler, plus 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 réelle à l'alinéa précédent dans que chaque d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Pour le calcul des indemnités de ce titre d'une période de paie, il doit être tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les dix mois antérieurs, de celle sur laquelle, si plusieurs séances de maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces dix mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle déclarée en vertu des dispositions définies ci-dessus.

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

Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

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

Article 3.12 - Absences

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

Article 3.13 - Maladie

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

3-13-1. Gravité d'emploi.

Les absences au travail justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident constaté par un médecin certifié visé éventuellement ne sont pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Pendant la durée de l'absence, les employés 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 licéité 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. Limitation des absences.

Sous réserve d'avoir justifié dans les deux jours suivants de l'incapacité par l'envoi d'un certificat médical, d'être pris en

Article 3.14 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas d'accident du travail ou de maladie contractée comme tel par la sécurité sociale, la cotisation 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 sont égaux à ceux du précédent jour d'absence.

(1) *Etendue des réserves de l'application de la loi n° 78-49 du 19 juillet 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 14 décembre 1989, art. 1er).*

Maternité et adoption

Article 3.15

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les droits pour la maternité ou l'adoption sont régis par la législation en vigueur.

Par ailleurs, à partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée bénéficie, dans la mesure de son 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.

Article 3.15

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

Les droits pour la maternité ou l'adoption sont régis par la législation en vigueur.

Par ailleurs, à partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée bénéficie, dans la mesure de son 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.

Si la durée du tvarail quiteidon est inférieure ou égale à trois heures, la réduction du temps de traival est de quinze minutes.

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

Article 3.16 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le cas des asecdens occasionnées par l'accomplissement du service militaire 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 pré militaire ne dénent pas lieu à une réduction de salaire, dans la limite de trois mois et sur la demande 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 clause n'est due que jusqu'à concurrence de deux mois au total sur toute période d'emploi du salarié quel que soit le nombre et la durée des périodes effectuées.

Article 3.17 - Contrats à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur à la date de signature de la présente convention sont rappelées dans l'annexe III (1) de cette convention.

Article 3.18 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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 font référence à une durée de travail leur étant appliquées pour la première.

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

Dans le cas où la durée du travail à temps partiel n'atteint pas le seuil établi pour les personnes de la sécurité sociale, l'employeur doit en informer le salarié lors de l'embauchage.

IV. - Dispositions particulières

Article 4.1 - Formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objectif 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

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

L'emploi des jeunes âgés de moins de dix-huit ans,哪怕是 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 ;
- au cours de la période de travail effectif prévue, il ne peut excéder une durée maximum de quatre heures trente.

Article 4.3 - Égalité professionnelle, égalité de traitement

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

Les entreprises assurent 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 minorité 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

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

V. - Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 5.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

En tout dnas cette catégorie :

- les cadres de permanence 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 œuvre.

En tout dnas le champ d'application du présent chapitre les emplois répertoriés aux numéros 7 et 8 de la classification prévue en année 1.

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

Article 5.2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les contrats individuels peuvent contenir des clauses différentes de celles insérées dans la présente convention, sauf réserves que

ces dispositions ne sont en aucun cas moins favorables.

Article 5.3 - Période d'essai, engagement

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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 période d'essai est signifiée par écrit.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, pour les salariés travaillant une période d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures 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 reçoit 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, sauf exceptionnellement, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

Article 5.4 - Mutation ou changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est muté, tous les avantages dont il bénéficiait lui sont maintenus à titre préalable dans son nouveau poste, sauf 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 à la suite d'un changement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cette émigration 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 bureaux 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 continuera à bénéficier de tous les avantages acquis dans son précédent emploi.

Si le personnel d'encadrement change d'entreprise après avoir exercé les deux emplois, 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

trsfaent snot déterminées à l'avance aevc l'intéressé et confirmées par écrit.

Article 5.5 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

La durée du traial est clele prévue par les dioiisnposts légales et réglementaires en vugquier et les aoccrds d'entreprise. En cas de réduction de la durée hoaeirddambe du travail, clele des mreebms du penoernsl d'encadrement s'effectue dnas les mèmes ciondtios que cllee des employés.

Le pronsneel d'encadrement ajssuetti au même tirte que le pserenonl placé suos ses ordres, à un hraroie collitcef de taaivrl supérieur à la durée légale, bénéfie des mjtarnooas puor hueres supplémentaires.

Article 5.6 - Promotion

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les disitipos prévues au 3-4 des clauess générales s'appliquent au presnenol d'encadrement. En cas de période poatroribe consécutive à une noleluve affectation, la durée de cttee période ne puet excéder six mois.

Article 5.7 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas de reelammnpct tmaroep d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé prcveera des aetetpomnpins qui ne suarnaeit être inférieurs aux atpitnmeeops mnnia de la catégorie à llauleqe anirpepatt le psonneerl d'encadrement qu'il est appelé à

| ANCIENNETE | DUREE D'INDEMNISATION |
|------------|--|
| 3 ans | 90 juros à 90 % de la rémunération brute. |
| 10 ans | 90 jruos à 90 % de la rémunération btrue plus 60 juros à 66 % |
| 15 ans | 90 jorus à 90 % de la rémunération burte plus 90 jruos à 66 %. |

Elargi aux eenrptesirs dnot l'activité pilcanipre relève du crmoece de mliebor de bureau.

Article 5.9 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les dtoiioinspss rielalves à l'indemnisation de la madlaie snot aclbpalples aux adcentics de tviraal et de tjaret rnnceous cmmoe tles par la sécurité sociale.

Toutefois, la ctoiindon d'un an de présence ne srea pas exigée et l'indemnité prévue srea versée à pitarr du 1er juor de l'arrêt de travail.

Les périodes d'arrêt consécutives à un adicnect de trvaail ou de terjat n'entrent pas en linge de cmotpe puor l'appréciation des dirots aux indemnités de maladie.

remplacer.

Dnas le cas où les ampienntpeos réels de l'intéressé dépasseraient le miimum de la catégorie du pnoeoensl remplacé, une indemnité spéciale srea allouée.

Article 5.8 - Maladie

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

5.8.1. Garinate d'emploi en cas d'absence puor maladie.

Les acsenebs justifiées par l'incapacité résultant de madalie dûment constatée ne cseontunit pas de pelin diort une ruuptre du caotrt de travail.

Le reeclemmapnt effiectf d'un salarié madlae ne puet avoir leiu padnnet la période d'indemnisation définie ci-après.

Cette période de graitane d'emploi est augmentée de deux mios puor les salariés anayt puls d'un an et monis de cinq ans de présence, de quatrae mios puor les salariés anyat puls de cinq ans de présence et mnois de vingt ans, de six mios puor les salariés anayt puls de vingt ans de présence.

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

Le salarié licencié dnas ces coditnonis perçoit l'indemnité de lencmcienet prévue à l'article 5.14. Une priorité de réemploi dnas sa catégorie lui est réservée pdenant un an à cpetmor de la dtae de la guérison que le salarié diot dnas ce cas fraie connaître à l'employeur par écrit.

5.8.2. Ieininodtsamn en cas de maladie.

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

Toutefois, après tiors ans d'ancienneté dnas l'entreprise, le prsenenol d'encadrement bénéfie d'une insetnidomain à cemoptr du prmieer juor d'absence puor des durées fixées cmmoe siut :

Le crtnaot de tvarail du peeonnsl d'encadrement vmiitce d'un andcciet de tvaaril ou de tejart ou d'une maidale plfolrosneeinse est sdespunu pnandet la durée de travail, asini que, le cas échéant, pnandet le délai d'attente et la durée du sgtae de réadaptation, de rééducation ou de faootirmn psnesllriofoene que diot suivre l'intéressé.

La durée des périodes de sspinuoiesn est pisre en cmotpe puor la détermination de tuos les aavnagtes légaux ou ctnovnienellos liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 5.10 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le pesornnel d'encadrement bénéfie du congé payé légal calculé à raoisn de deux jruos et dmei olvbrueas par mios de travail.

Cttee durée est majorée :

- de 1 juor orbvluae après 10 ans d'ancienneté ;
- de 2 juors oubvleras après 20 ans d'ancienneté ;
- de 3 juors oavburles après 25 ans d'ancienneté ;
- de 4 jours ourbaelvs après 30 ans d'ancienneté.

Le congé supplémentaire n'est pas obtoalgieneimt pirs aevc le congé anuenl et ses daets snot déterminées en accrod aevc l'employeur.

Article 5.11 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas d'invalidité petnmraene rneocnue (2e et 3e groupe), après cuitanqne ans d'âge, l'allocation de départ à la retraite srea due.

Article 5.12 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas de cnnaehgmet de résidence pesircrt par l'employeur, un arccod inndeevitrra puor déterminer les cidonnitos dnas lleleseuqs dievnot être remboursées au mrbeme du prosnneel d'encadrement les dépenses justifiées par ce déplacement, asni que les fairs éventuels de rrnaeapitemt du mbmere du peeornsnl et de sa flalime en cas de congédiement ou de décès.

Article 5.13 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est, suaf en cas de ftaue grave, fixée à trois mios puor le mbmere du pnnoeersl d'encadrement.

Le délai-congé prat de la dtae de présentation de la ltrete recommandée aevc accusé de réception.

Pendant la période de délai-congé réciproque et jusqu'au menomt où un noeuvl epmlo arua été trouvé, le mbmere du peneosrl d'encadrement est autorisé à s'absenter caqhue juor pdnanet duex heures. Ces aecbesns qui ne donronnet pas leiu à réduction des aimnntopteeps snerot fixées d'un cmoumn accord, ou à défaut d'accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du mmrbee du psenoren d'encadrement.

D'un cmuomn accord, les hreues susvisées pronrout être groupées sur une période ne puoanvt excéder sxaiointe heures. En cas de congédiement et lsqroure la moitié du délai-congé arua été exécutée, le mbreme du pesnnroel d'encadrement congédi qui se tvraeuorit dnas l'obligation d'occuper un nuveol epolmi aavnt la fin de la période du délai-congé pourra, après en

avoir avisé son eomeulpyr quznie jruos auparavant, quitetr l'entreprise snas avior à paeyr d'indemnité puor iiaoersnbvnu du délai-congé.

Aanvt que la moitié de la période de délai-congé ne siot écoulée, le mrebme du psonenerl d'encadrement congédié pourra, en aroccd aevc l'employeur, qttuier l'entreprise dnas les mèmes coinodnits puor oepcucr un novuel emploi.

Article 5.14 - Indemnité de licenciement personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Tout mbrmee du peosennl d'encadrement licencié après 1 an de présence reçoit, suaf cas de faute grvae ou lourde, une indemnité de lencnmieiet calculée en fnctooin de son ancienneté ttaloe dnas l'entreprise, et de son âge :

? jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5 de mios de saalrie par année de présence comptée dpuies la dtae d'embauche ;

? au-delà des 10 ans d'ancienneté :

? puor les 10 premières années, 1/5 de mios de sariale par année de présence comptée dpuies la dtae d'embauche ;

? puor les années supplémentaires, 1/5 de mios par année, augmenté de 2/15 de mios par année ;

? si l'âge du salari é est crmipos entre 50 et 55 ans à la dtae de la nfocaittoin du licenciement, l'indemnité est majorée de 5 % ;

? si le salari é est âgé de puls de 55 ans à la dtae de la niictaofiton du licenciement, l'indemnité est majorée de 10 %.

Le toatl de l'indemnité de licenciement, y cimpors les mrtjonoaias de 5 % et 10 %, ne puet dépasser une smome cpronoreasdr à 9 mios du sliarae moyen.

Le sriaale pirs en considération puor le clacul de l'indemnité de licencmennit est le 1/12 de la rémunération des 12 dnirrees mios précédent le lceemcnnieit ou, soeln la fuormle la puls autsavaagne puor l'intéressé, 1/3 des 3 derenirs mois, étant edentnu que, dnas ce cas, ttoue pimre ou gfacraioitin de caractère aeunnl ou ecpxitenneol qui aariut été versée au salari paendnt cttee période ne srea pisre en cpomte que pro rtaa temporis.

Article 5.15 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les cotdiinons et la procédure de msie à la raeritte snot cleles prévues à l'article 3-8 ci-dessus.

Le mbmere du posnrenel d'encadrement pennart sa rerttaie de sa porpre itaitnivie ou non reçoit une indemnité de départ à la ritreate déterminée en fnoction de son ancienneté dnas l'entreprise, de :

- 1,5 mios de siraale après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de srlaaie après 15 ans d'ancienneté ;

- 2,5 mios de saarlie après 20 ans d'ancienneté ;

- 3 mios de saairle après 30 ans d'ancienneté.

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 lienmecent 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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

A. ? Grille de classification

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

Critères de classement. ? Tableau n° 1

Ce tableau présente les critères utilisés par niveau et niveau 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 postes concernés en 4 filières (réception et préparation des livraisons, administratif, vente en magasin et vente à l'extérieur) et pour ce qui concerne les postes spécialisés en 2 filières (mobilier de bureau et bureaux informatiques).

Description des fonctions. ? Tableau n° 3

Le tableau de descriptions 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 dispositions de fonction françaises dans le tableau ? description de fonctions ?.

Les tableaux 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 dispositions de fonction françaises dans le tableau ? description de fonctions ?.

Les emplois n'ont qu'une valeur indicative.

b) Niveaux et coefficients

Les emplois sont répartis en 3 niveaux (employés, agents de maîtrise et cadres), eux-mêmes décomposés en 12 catégories au total pour l'application de la grille de classification conventionnelle.

c) Agent de maîtrise assimilé cadre

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

Les agents de maîtrise assimilés du présent arrêté s'engagent à effectuer, dès la date de signature, les démarches nécessaires à la réception du niveau B3 comme assimilé à un statut cadre.

Article 6.2 - Affectation temporaire

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Un salarié peut être nommé à exercer temporairement un emploi ou temporairement 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 concernent une qualification supérieure pendant une durée de plus de trois mois consécutifs, ils entraînent pour la période considérée une rémunération complémentaire égale à la différence entre le salaire minimum conventionnel à la date de l'emploi et le salaire minimum de la date de l'emploi.

Prime d'ancienneté

Article 6.3

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

| |
|------------------|
| 3 ans : 120 F ; |
| 6 ans : 200 F ; |
| 9 ans : 240 F ; |
| 12 ans : 320 F ; |
| 5 ans : 400 F. |

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

À la date d'entrée en vigueur de la convention et pour chaque salarié, les postes dénotés par rapport au salaire brut, la somme du salaire minimum de la date de l'emploi et de sa prime d'ancienneté.

Si le salaire brut réellement payé est égal ou supérieur au total cumulé du salaire minimum de la prime d'ancienneté, les emplois non autorisés à déduire du total du salaire brut, la valeur de la prime d'ancienneté dans la mesure où elle dépasse cette opération ne sera pas considérée comme une rémunération du contrat de travail.

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

Article 6.3

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

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

| |
|------------------|
| 3 ans : 120 F ; |
| 6 ans : 200 F ; |
| 9 ans : 240 F ; |
| 12 ans : 320 F ; |
| 15 ans : 400 F. |

La mnnetoin de la pimre d'ancienneté fruige à prat sur le bluiten de paie.

La pirme d'ancienneté est intégralement versée lurqsoe la durée du taarivl effectué est égale à la durée légale mseullnee du travail.

La pmire d'ancienneté est versée au potrara du nomrbe d'heures effectué, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail.

Salaires minima

Article 6.4

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le barème des saeralis mminia établi par référence à la catiaissloficn figure en aennxe II.

Conformément aux dtssiopioins prévues à l'article L. 132-12 du cdoe du tvarial les pitears liées par la présente ceinotovnn se réuniront au mnois une fios par an puor négocier sur les srlaies

et la pimre d'ancienneté et une fios tuos les cniq ans puor eiamenxr la nécessité de réviser les classifications.

Article 6.4

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

Le barème des siareals mnimia établi par référence à la ctsaiiasciolfn fgiure en anxene II.

Conformément aux dissoonpitis prévues à l'article L. 132-12 du cdoe du tvarial les pireats liées par la présente cotinoenv se réuniront au mnios une fios par an puor négocier sur les salieras et la pmrie d'ancienneté et une fios tuos les cniq ans puor enixemar la nécessité de réviser les classifications.

A l'exception de la pirme d'ancienneté, les dirveses pimres versées au salari éiovnet être iunlcses dnas le sarlaie tatol burt mneesul puor apprécier sa conformité au barème ceinenovntol de sliaaers minmia prévu à l'annexe II de la cooneivtnn ctiocvle et par les différents aaventns la complétant.

Il est expressément cnveou que la pmrie d'ancienneté ne diot pas être prise en cmtope puor cttee comparaison.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I à la convention collective nationale du 15 décembre 1988

Classifications

Tableau n 1

Article - Critères de classement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Critères de classement

| Coefficient | Niveau | Définition générale |
|-------------|--------|---|
| 140 | A1 | Aucune csacnoasnine particulière ? aotaadiptn qasui immédiate |
| 150 | A2 | Minimum de csnnnoaesacis professionnelles |
| 170 | A3 | Connaissances plolersfsnsneieos puls approfondies, csinenonsaacs tnueeqhucs partielles |
| 190 | A4 | Connaissances tcqhieneus complètes |
| 220 | A5 | Autonomie dnas l'organisation en ficoton de ditvirees précises |
| 240 | B1 | Autonomie dnas l'organisation en fnoocin de dievctries générales et/ ou cdriootainon de personnel |
| 260 | B2 | Responsabilité, autonomie, hutae technicité |
| 280 | B3 | Responsabilité, autonomie, htuae technicité, maîtrise pluridisciplinaire |
| 300 | C1 | Responsabilité, autonomie, huate technicité, coidoaortin de personnel. Cadre affecté à un pstoe de commandement, en vue d'assister un ralbseospne d'un nvaei hiérarchique supérieur, ou qui erexce dnas les doeianms tucqhenie ou aidsrmittiaf ou commercial, ou de geotis des responsabilités dnas le crade des missions ou des dertcievs reçues de son supérieur hiérarchique. |
| 360 | C2 | Cadre exerçant des fintcnoos dnas leselulqes il met en ?uvre des cnncsansaeios théoriques et une expérience étendue. Sa place dnas la hiérarchie lui dnne le cmendnemaomt sur un ou pielsuurs crdeas ou employés huaneetmt qualifiés dnot il otrinee et contrôle les activités, ou bein comporte, dnas les denmoias tehcunqie ou cmcmaeoir ou atidiansitrmf ou de gestion, des responsabilités eieangxt une large amiotnoue de jgmnueet et d'initiative. Le dueerictr de mgsaian qui driige l'établissement et/ ou asrsue la giseotn dnot il répond et qui fraigut dnas la précédente ctlfiaaocssin retse dnas ce niveau. |

| | | |
|-----|----|--|
| 450 | C3 | Cadre possédant la compétence et les prvouois les puls larges, non seunemelt sur le paln aniadrsittimf ou cecroimaml ou technique, mias également sur le paln de la gestion, de l'organisation et de la direoctin de l'entreprise. La pstioion hiérarchique d'un cdrae de ce neavu lui donne le cdmnoeeamnmt sur un ou pluiesurs cdraes des nvueax précédents. |
| 500 | C4 | Cadre exerçant les ftonconis de dangiert d'entreprise |

Tableau n 2

Article - Récapitulatif des emplois

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Récapitulatif des emplois

(Tableau non reproduit, cbltlnsaoue en linge sur le stie http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/018/boc_20170018_0000_0009.pdf.)

Tableau n 3

Article - Description des fonctions

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Description des fonctions

| Niveau | Emploi | Description de fonction |
|--|---|---|
| Filière Pesornenl de réception et préparation des livraisons | | |
| A1 | Employé (e) logistique | Assure la réception, la manutention, le contrôle qatitaluif et qtiuattainf des mnedahsacirs et luer marquage. Ecftefue solen les norems de la poorseisfn l'empaquetage et l'étiquetage des msinrachdeas en vue des lasnrioivs ou des expéditions. Ecffutee à l'extérieur des coruses puor l'établissement/ l'entreprise. |
| A2 | Réceptionnaire et/ ou mgeaiasnir (ère) et/ ou préparateur (trice) de commande | Dans les eeriptnsrs dinspasot de srviceies luiitosqegs dtctsnii (réception, préparation et expédition), assrue les opérations liées à la réception, la préparation ou l'expédition des commandes. Dnas les epitrserers ne doinaspst pas de sivrcees litgusoieqs distincts, arssue teotus les opérations liées à la réception, la préparation et l'expédition des commandes. |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|---|----|---|---|
| A2 | Chauffeur-livreur | Assure le chargement, la codtinue d'un véhicule et la lisrioavn des mcrnadhiseas sloen les conniesgs données. Rned ctompme de sa tournée. Salgine tuos les défauts de fnneocineotnmt et intidnecs du véhicule utilisé. Puet être chargé de tâches axnenes de manutention. | A4 | Assistant (e) mierantkg communication | Sous la responsabilité de sa hiérarchie, conçoit les plnas d'action cmcemlarioe et les capgammes promotionnelles. Siut l'évolution cirmeamlco de ses puoditrs et asistse la fcore de vente. Atssise les repbselsonas dnas cttee gestion. |
| A3 | Réceptionnaire et/ ou meigasanir (ère) et/ ou préparateur (trice) de commande | Dans les erpntsreies dipasnost de scribees lutigesoiqs dctstniis (réception, préparation et expédition), est amené à aesusrr des fonctions, oecnllleomninecast ou de façon permanente, au sien de 2 au moins des sveriecs précités. | | Assistant (e) acheteur | Sous la responsabilité de sa hiérarchie, psase les commandes, ralcnee les fournisseurs. Puet assurer, lros de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Arsuse la cociadotin analytique. |
| A3 | Chauffeur-livreur SPL (super podis lourd) | Assure le chargement, la cutdnoie d'un véhicule classé dnas la catégorie SPL et la liaovsirn des mhncadsreais seoln les cgeniosns données. Rned ctmpoe de sa tournée. Sangile tuos les défauts de fteimoncennont et idcentnis du véhicule utilisé. Puet être chargé de tâches axnenes de manutention. | | Assistant (e) rsouecers humaines | Sous la responsabilité de sa hiérarchie, aussre l'application de la réglementation scioale et le bon déroulement de la piqtilue RH. Asistse les rspeabls dnas ctete gestion. |
| A4 | Coordinateur (trice) logistique | Sous la responsabilité supérieur hiérarchique direct, condnnoe l'activité de preiluuss coarotterbalus tuot en asnaumst ses perpros tâches de réception, préparation ou expédition de commande. | | Animateur (trice) de formation | Est en carghe de la frtoioamn « pourtids » et sointlous des utilisateurs. Est cabpale de survie une méthode pédagogique et de créer des srputops pédagogiques lui pettaemnrt d'animer une soeissn de formation. |
| B1 | Chef d'équipe logistique | Assure la responsabilité d'une équipe complète tuot en étant ganrat des nmoers et oirinotaents fixées par sa hiérarchie. | A5 | Formateur (trice) | Est en cahge de la faimtoorn « piutdors » et soutonils des utilisateurs. Réalise l'ingénierie pédagogique (capable de créer une méthode pédagogique et d'établir les srtuppos de cours), aimne des soisesns de formation. |
| Filière Pnnreseol administratif | | | | | |
| A1 | Employé (e) aradisitmnif (ive) | Effectue ttueos tâches asadnviertimts élémentaires (photocopies, archivage, classement). Arsuse la gtioesn du sndtraad téléphonique, l'accueil physique, l'expédition, la réception et la répartition du courrier. | | Assistant (e) de direction | En fnctooin de diirtveecs précises, astssie la direction, prépare et réunit les éléments de travail, oasgnrie les réunions, les déplacements de la direction. |
| A2 | Employé (e) aiimntrasdift (ive) qualifié (e) | Effectue, en sus des fcinotnos de l'employé administratif, la sasiie et la msie à juor de données ioqmefrnuait et uiltsie les fnoocits de bsa de l'outil informatique. | | Comptable | Établit le bilan, le ctompe de résultat, soien les deviitercs du cehf d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie suivant la délégation donnée, contrôle les ceptoms clients-fournisseurs. |
| A3 | Assistant (e) aistnaidtrmif (ive) | Utilise les foitocnns avancées de l'outil bureautique, ustilie les oiltus de communication, pernd en cahgre les apleps téléphoniques, prépare les dossiers. Eeutffce toteus tâches administratives. | B1 | Assistant (e) de driteoicn confirmé (e) | Assiste la direction. Prépare et réunit les éléments de travail, osarnige les réunions, les déplacements de la direction. Rédige la ccepnrrosoadone d'après les dictveeirs générales. Puet prnedre des initiatives. Bénéficie d'une ctnreiae autonomie. |
| | Assistant (e) cmciamoerl (e) | Assure le svui des cemndaoms et des livraisons, la msie à juor et l'actualisation des tarifs, rginsenee les adagens commerciaux, sisait et tsnarmet les devis, ppriactie à l'action commerciale, naeommtnt par téléphone. | | Comptable confirmé (e) | Établit le bilan, le ctompe de résultat, sloen les dirceetvis du cehf d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie, les paies, puet avoir la sgairnute snviaut la délégation donnée, contrôle les cpoemts clients-fournisseurs. |
| | Assistant (e) ou aide-comptable | Suit la comptabilité cetilns ? fournisseurs, les chagers cotareuns et/ ou les fulx financiers, effuctee les relances. | | Acheteur (se) | Effectue les achats, déclenche, négocie et passe les commandes, rnlcaee les fournisseurs. Puet assurer, lros de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Ausrse la caifctiodoin analytique. |
| | Technicien (ne) de paie | Saisit les éléments variables, cuacle et établit la paie. Établit les déclaratifs/ déclarations associées. | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|--|--|----|-----------------------------------|--|
| B2 | Formateur (trice) expert | Répond à la définition du fomtruar qualifié. En outre, assure la fromioatn des creurlooatbals de l'entreprise dnas tuos domaines. | | A3 | Téléconseiller (ère) confirmé (e) | Commercialise à dsniacte l'ensemble des pdutrios et services. Rgseninee la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal asusre l'enregistrement des commandes, taitre les lgetiis et efeuctfe les rcelneas clients. Pscoetpre et poprsoe les rendez-vous des crimmeaucx ou ecefutfe des enquêtes. |
| | Responsable rsuoeeccrs humaines | Assure l'application de la réglementation scolaire et des otoeaintnirs RH de la direction. | | A4 | Commercial (e) sédentaire | Est chargé de prospection, développer et fidéliser la clientèle de l'entreprise par téléphone, internet ou tout autre canal. Présente les poiudrs et cislolene le client, atgunmree et répond aux objections, négocie les prix, les quantités et les délais de loivraisn solen les iturontisns de la direction. Cnoult la vntee par l'établissement d'un cartnot siuoms à validation, asusre le suivi carimemocl et aistaditmrf de son seteucr puor arteidtne les otbeijfcs qui lui snot fixés. |
| B3 | Chef de gproue comptable | Organise, srevluie et assume la responsabilité de l'ensemble des tuaarvx clotmaepbs et des atnastssis en caobartoloiln dretcie aevc la direction. Prned des itiievtans et bénéfie d'une lrgae autonomie. | | | Commercial (e) | Commercialise l'ensemble des porituds et services, met en œuvre le plan de prospection, présente les pridutos et cneliose le client, auemgntr et répond aux objections, négocie les pirx et les quantités en fncitoon de barèmes et les délais de lrvsaoiin sleon les ituisconrnts de la direction. Cnuolt la vtene par l'établissement d'un contart smoius à validation, asusre le suivi croiammecl et aramdtiinitsf de son steucer (visites d'entretien, cerriruos ?) puor antitedre les obecitfjs qui lui snot fixés. |
| Filière Vtene en magasin | | | | | | |
| A2 | Vendeur (se) débutant | Non autonome, il ecffetue tuos tvraaux de msie en rayon, rangement, propriété, msie en scène du produit. Rgencisne et sret la clientèle sur l'ensemble des greamms de pioudrs et services. Pipctaire à la gsetion des camndomes clients, aux réassorts et au pintgoae des stocks. Réalise les opérations nécessaires à l'établissement de tuos dtocuemns de l'acte de vente. Puet être amené à eeetfufcr des elaaebmgl de mnriadsehacs et des encaissements. | | A5 | Commercial (e) qualifié (e) | Répond à la définition du cimerocmal et à la maîtrise de l'ensemble des pdituros et secevirs ou des thquneeics de vente. |
| | Hôte (sse) de caisse | Enregistre les articles, eisacsne les seommis sauinv le myeon de peeimmat cihosi par le client, contrôle la régularité des encaissements, arrête sa cssiae et reemt le coetnnu de sa ciasse à son responsable, mieintnat la csiae et son ennroveimnt en état de propriété. Aeclucile et rnensegie le client. | | | Chef de plateau | Selon les dtciievers précises de la direction, coodronne et amnie une équipe de téléconseillers ou careumimocx sédentaires, est gnaart du repecst de la politiue de télévente. |
| A3 | Vendeur (se) qualifié (e) | Vendeur aynat acqius l'expérience peesinoloflsrne le ranendt auontome sur l'ensemble de ses missions. | | B1 | Commercial (e) très qualifié (e) | Maîtrise l'ensemble des poiudrs et srevices et les tuceehqnis de vente, fiat peurve d'initiative, gère de manière aumonote son secteur et son activité, cbntruoe à l'élaboration de la puiqotlie caclomiemre de l'entreprise. |
| A4 | Vendeur (se) très qualifié (e) | Répond à la définition du vduneer qualifié et fiat prevue des ccnsaiensonas ssnuaftefs puor vdrnee la totalité, des pturdois et scrveies et se fiat le rliaes des cnsneiogs de la hiérarchie. | | | Responsable de plateau | Selon les deivectris générales de la direction, codnoorne et aimne une équipe de téléconseillers ou ccriaumomex sédentaires. Est ganrat du rcpeset de la pouqitlie de télévente. |
| A5 | Responsable rayon | Coordonne le fmoneotninent d'un roayn solen les ininutrcotss de la hiérarchie. | | B3 | Chef de guorpe commercial | Répond à la définition du coeamcrmil très qualifié, conodnroe et anime un grupoe de commerciaux, orangise luer travail, pacitprie aux résultats. Applique les cnngseios de sa direction. |
| B1 | Responsable piont de vente | Coordonne le feotnnencminot d'un piont de vete sleon les icnitrtsnuos de la hiérarchie. | | | | |
| Filière Vtene à l'extérieur | | | | | | |
| A2 | Téléconseiller (ère) débutant (e) | Renseigne la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal, assrue l'enregistrement des commandes, ttirae les lgtieis et eufctfe les raeclns clients. Prposoe les rendez-vous des comceiamurx ou etfeufce des enquêtes. | | | | |

| Filière Penosnerl spécialisé milobeir de bureau | | |
|--|---|--|
| A1 | Monteur (se) amlusbseer (se) | Sans cassnnnaeconomics particulières, exécute uquinmeent un tavrial slpmie d'assemblage de pièces préparées à l'avance et calibrées. |
| A2 | Monteur (se) luirevr (se) | Réalise des trauvax de livraison, d'assemblage et de mgaothe cehz un client, arsuse le SAV. Puet être amené à cnuridoe le véhicule. |
| A3 | Monteur (se) luiver (se) qualifié (e) | Répond à la définition du monteur livreur, siat lrie et cdrmeronre un paln d'implantation de mibleior et d'équipement de bureau, puet prndre des itvtineaiis et cactnetor la clientèle. |
| A5 | Responsable d'équipe | Dans le cadre de deetivics précises, anime une équipe de pelusirs monteurs/ livreurs, cdonoroens les installations, gère un pnlnniag de liaison, puet cenocatr la clientèle. |
| A5 | Technicien (ne) buareu d'études | Crée ou met en ?uvre, sur les ciongness données, des ptojers d'implantation par la réalisation des pnals associés et la pftoicaliinan des tuaarvx liés au projet. |
| B2 | Architecte d'intérieur | Crée et cihost les structures, volumes, matériaux, cureouls uleits à l'aménagement d'un lieu. Élabore son porjet en cohérence aevc les coihx du cilent et aulipqpe les réglementations liées à la ctoncosutrin ou à l'espace mias asusi en footinç des cnoentiats tihuneqecs et budgétaires. Est rassbnpoele et maître d'?uvre du projet, dnot il siut et contrôle la réalisation jusqu'à son trmee ou la réception du chantier. |
| Filière Psreeonn spécialisé bueqtaiure et informatique | | |
| A3 | Technicien (ne) de mcnnanetaie informatique | Prépare, livre, ialnlse et crunigfe les matériels et logiciels. Asruse la mncateanine du matériel, en atelier, sur stie ou à distance, dsouiniqtage la panne, eutfefce des réparations par réglage, netgyaote ou relaeencmpmt des pièces défectueuses. |
| | Technicien (ne) de mannaenitce de systèmes d'impression | Effectue l'installation, la msie en service, la msie en réseau, la macnneiane de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et pltmeoearts multifonctions) en atelier, sur stie ou à distance, et la msie en ?uvre et la maintecnane de sutoionls liicllloeges de gosietn de documents. |
| A4 | Technicien (ne) de miatnecnnae ioqmirmutfae qualifié | Prépare, livre, installe, cgonfuirre les matériels et logiciels. Assruse la msie en réseau, la mnnticaeane du matériel, en atelier, sur stie ou à distance, dstaiigqoune la panne, eecuffte des réparations par réglage, naogytte ou rmneaceempl des pièces défectueuses. Pmreet la psire en mian des systèmes par les utilisateurs. |
| | Technicien (ne) de mtacnnianee de systèmes d'impression qualifié (e) | d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et pomlfeearts multifonctions) en atelier, sur stie ou à distance, et la msie en ?uvre et la mnntiaene de stonlious lclgileoes de gosietn de documents. Pemret la pirse en mian des systèmes par les utilisateurs. |
| A5 | Technicien (ne) de mennacaitne iqfarntimoue très qualifié (e) | Répond à la définition du teichcienn de mneniancate iuqnimrfoate qualifié. En outre, asruse la gieostn d'un réseau (mise en pcale et mnanitcneae des seuverrs ou de l'architecture réseau). Puet être amené à froemr les atautremrsdiins réseau du client. |
| | Technicien (ne) de mnncatnae de systèmes d'impression très qualifié (e) | Répond à la définition du ticincehn de metcnaainne de systèmes d'impression qualifié. En outre, assruse la gestoin d'un réseau (mise en place et mncatiennaes des suerreys ou de l'architecture réseau). Puet être amené à feomr les arduersnnimais réseau du client. |
| | Intégrateur (trice) informatique | Paramètre, cguinofre et met au point un proejt d'application informatique, de la psahe d'étude à son intégration, puor un celnit ou une esrrnitpee selon des beosins ftonloncenis et un chiaer des charges. |
| B1 | Intégrateur (trice) ioamirntfuqe qualifié (e) | Paramètre, ciruognfe et réalise un ceahir des caghres finxat les bieonss des uristatels et décrivant les sotulinos teicnhuqes envisagées. Etuceffe des ttess de Igloecis plus piiprtace au lacenemnt des applications. |
| | Administrateur (trice) de réseaux informatiques | Participe au choix des peiclorgs et à luer msie en ?uvre, à l'administration et à l'optimisation des bases de données de l'entreprise. S'occupe de luer sveuradage et vleile à la cohérence, à l'accessibilité et à la sécurité des informations. |
| B2 | Responsable technique | Gère son atelier, onragie et contrôle le tirvala de l'équipe selon la stratégie fixée par l'entreprise, tuot en pniciaptart lui-même à la maaitnnnce du matériel. Est l'interface ernte le svriice tqunhciee de l'entreprise et le client. |
| Filière Caitcsfoaslil cadres | | |
| C1 | Responsable de sicrvee (administratif, technique, commercial) | Dirige et élabore la stratégie de son service, définit les bdtgeus et gère les mynoes matériels et humains. Sruesipve la conception, la msie en ?uvre et le mtenian opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des pontaestris fournies. |
| C2 | Directeur de magasin | Dirige l'établissement et/ ou ausrse la gseoitn dnot il répond. |

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 permanent de travail (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il sera versé au salarié une rente complémentaire à taux élevé par la sécurité sociale.

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'invalidité mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

3.2.3. Montant de la prestation

| Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | |
|---|---------------------------------------|
| Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rentée accueillie du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 % | 75 % du taux de référence |
| Rente d'invalidité 1re catégorie | 35 % du taux de référence |
| Rente d'incapacité permanente aidée d'un travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 % | 45 % du taux de référence |
| Rente d'incapacité permanente ancienne et du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 % | Le versement de la rente est suspendu |

Le montant de la rente versée par l'organisme assureur s'entend sur déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire bruto 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 couvrir le salarié à 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 articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | |
|---|---------------------------------------|
| Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rentée accueillie du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 % | 75 % du taux de référence |
| Rente d'invalidité 1re catégorie | 35 % du taux de référence |
| Rente d'incapacité permanente aidée d'un travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 % | 35 % du taux de référence |
| Rente d'incapacité permanente ancienne et du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 % | Le versement de la rente est suspendu |

Le montant de la rente versée par l'organisme assureur s'entend sur déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire bruto 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 couvrir le salarié à 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 percevra plus la rente de la sécurité sociale ;
 ? lors de la situation de la rente de la sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour invalidité au travail ;
 ? et au plus tard à la date de liquidation de la pension de retraite par le salarié.

3.3. Salaire de référence pour le calcul des pensions incapacité de travail et invalidité

Le salaire de référence se trouve au cours des dernières années d'invalidité de travail et d'invalidité, c'est-à-dire le montant des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les différentes tranches de rémunérations suivent de bas en haut aux périodes suivantes :
 ? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : salaire de référence limité au plus haut de la sécurité sociale ;
 ? tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : salaire de référence compris entre le plus bas de la sécurité sociale et la moitié de son montant.

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les salariés sont classés comme suit :
 1. Individus travaillant d'exercer une activité rémunérée ;
 2. Individus travaillant d'exercer une profession de la sécurité sociale ;
 3. Individus qui, étant admissibles à exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tricee pour exercer leur activité.

Article 4 - Garantie décès et invalidité permanente et absolue

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2025

4.1. Généralités sur le 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

Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu le ou les personnes nommément désignées(s) par le salarié dans le but 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 paternité égale entre eux ;
 ? à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

4.1.3. Montant du capital décès

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié varie en fonction de sa situation de travail à la date du décès.

| Situation de famille | Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 |
|----------------------|--|---|
| | | |

? ?? ? être âgés de moins de 26 ans et, suos réserve de funiorr aenennlumlet tuot jciitfiautsf de luer situatoin :
?? ?? être à la rrcceehhe d'un pieermr epmloi et icnsirs à ce ttire au régime d'assurance chômage ;
?? ?? ou exceerr une activité rémunérée luer pruonarct un rveenu mnueesl inférieur au RSA munesel ;
?? ?? ou bénéficiar d'un cratont d'apprentissage ou de poaafnitsisnsoleon ;
?? ?? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à cghare par l'administration fcsalie ou non iabolmesps et jfutesiir de la pouusrtie d'études saroceendis ou supérieures à tmpes pilen dnas un établissement plubic ou privé ;
?? ?? que siot luer âge, suos réserve qu'ils snoiet atintets d'une infirmité tllee qu'ils ne pnevuet se lvrer à aucnue activité rémunératrice et que l'invalidité ait été rnuocne avant luer 21e aniervsaine ;
? les enftans rsepiamnst l'une des ctdionions énumérées ci-dessus au titre duesqels l'assuré vrese une ponein ailemtrinae vneant en déduction dnas le cacull de l'impôt sur le rneuve ;
? les enafnts à naître au moenmt du décès de l'assuré. Ne pneevut être considérés comme enfnats à naître que les etnafns qui snot nés viables, dnas les 300 juors du décès de l'assuré.

2. ? Les ascendants/descendants à craghe :

Les ascendants, densaednics du salarié ou cuex de son conjoint, de son cbuocnin ou de son pariaernté lié par un Pacs, vvaient suos le tiot du salarié suos réserve de frnuior anemlelueennt tuot jatsiifciut de luer situation.

Article 5 - Portabilité du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

NOTA : L'article 5 intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est modifié en conséquence puor totue rtuurpe du cartnot de tvaial dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015. (Article 3 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BCOC 2019/06 et atlrie 3 de l'avenant n° 6 du 3 jelliut 2019 - BCOC 2020/07)

5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du mtenaiin à ttrie garutit des gaerns du régime en cas de ciotessan du caotrt de travail, non consécutive à une fatue lourde, ounavrt dorit à psrie en carghe par le régime d'assurance chômage selon les ctdioionns saneuitvs :

1. Le maeiintn des geantrias est acplailpbe à coetpmr de la dtae de cisteason du cratont de tavral et pedannt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du dnierer crtanot de tavral ou, le cas échéant, des dnreeris cnotras de tiraavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant andrioe au mios supérieur, snas puovior excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du metnaiin des greaitnas est subordonné à la cniidotin que les dirots à rbmnreumoses complémentaires aniet été oturves cehz le dienrer employeur.

3. Les granaties manetiunes au bénéfice de l'ancien salarié snot celels en veguiur dnas l'entreprise.

4. Le maiteinn des gnraitaes ne puet crdunioe l'ancien salarié à prieovcer des indemnités d'un mantnot supérieur à cueli des actonllaois chômage qu'il ariaut perçues au ttre de la même période.

5. L'ancien salarié jfutsie auprès de son onmrgasie assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mienatin des garanties, des cionotinds prévues au présent article.

6. L'employeur sglaine le mneiatn de ces gnieartas dnas le ceriictaft de tvaial et iornfme l'organisme ausrsuer de la ctiessan du cortnat de taival mentionnée au pemerir alinéa.

5.2. Msie en ?uvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot foirnir l'ensemble des jitsitafcfcus qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nmemnotat le jicitififasf de veenrmest des aaoolitlcs chômage du mios cdrapernoost à celui puor leesuqlles les potnrseitas snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la coatisen du vnsmreeret des atcialolnos du régime d'assurance chômage losrque celle-ci ievinrntet au cruos de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gartaines en vigueur dnas l'entreprise.

Les évolutions des graneiats du régime snot opepsblaos aux aenincs salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le mintieian des granaets pnerd eefft dès le ladienemn de la dtae de cssoeiati du catrot de trvaail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mteiaian des gnrtiaaes pannet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la ltmiie de la durée du dnriier crtaot de tiraval ou, le cas échéant, des direens croantts de tvraal lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, adriore au nborame supérieur, snas puooir excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le mienaitn des gjaartes cses :

? à la rseipre d'une nlulevoe activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnnoe droit ou non à des gnetarais de prévoyance, dès lros qu'elle met fin au droit à imsiiodanent du régime d'assurance chômage ;

? en cas de csseioati de penmeait des ataolionlcs du régime d'assurance chômage puor tuot autre moif (notamment en cas de retraite, de raiitodan des litses du Pôle emploi, de décès).

? en cas de maeqnunemt par l'ancien salarié à son otiilgboan de fluorintrue des jfitsfcitius de psire en caghre par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La ssnopesiun des alotanilocs du régime d'assurance chômage, puor casue de madalie ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le culacl de la durée du mnietan des greitaans qui ne srea pas prolongée d'autant.

5.4. Siaalre de référence

Le slraie de référence sevanrt de bsae au cclual des ptnsaetiors prévoyance rtese constitué par le slraae défini puor chquae garantie, précédant la dtae de csatosien du contart de travail, à l'exclusion des semmos devueens eilgexbis du fiat de la ctseaoisn du cotnat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au mnotant des acnlatloios netets du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié airuat perçues au ttire de la même période.

5.5. Financement

Le fnaneimnect de ce dsiipisotf fiat l'objet de mlotatuiisan intégré aux ciaosotitns des salariés aticfs (part ponaaltre et prat salariale).

Article 6 - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le siaarle de référence savrnet au claucl des psenortatis incapacité, invalidité srea aemnelunent revalorisé en fnootic de l'indice d'évolution de la veaulr du pniot de rteitiae complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmies deats d'effet.

La rntee éducation est revalorisée seoln une périodicité et un idcine fixé par l'organisme assureur.

Article 7 - Mise en oeuvre du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Un comité de gteiosn constitué par les srtaiengis 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

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les prntaees sociaux coneninvnet de friae un pinot de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les 5 ans.

Le présent accord peut par arruells fraie 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. La révision est demandée au plus tard 6 mois après la date de la révision 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 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 9 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) décidé par les parties, les cotisations afférentes aux bénéfices prévues au présent accord sont réparties entre l'organisme précédent et l'organisme suivant de manière équitable, en fonction de la date de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des garanties assurées désignées ne saurait remettre en cause la prorogation des garanties des personnes d'incapacité, d'invalidité ou de décès qui sont en cours de service à la date d'effet de la

résiliation.

Les garanties sociales, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, sont assurées par l'organisme de sécurité sociale qui a assuré la sécurité sociale à la date de la résiliation.

Toutefois, les prestations de retraite sont assurées par l'OCIRP en vertu de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en vertu de l'application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La date de la dénonciation ou de non-reconduction des garanties assurées désignées, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ou de retraites complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se retrouvent dans la situation de risque décès (capital et retraite éducation).

Le remplacement d'organisme assureur sera effectué sur les conditions suivantes à naître au titre du maintien de la sécurité sociale en cas de survie du décès avant la fin de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Article 10 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

10.1. Taxe des cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties entre l'organisme précédent et l'organisme suivant de manière équitable, en fonction de la date de la résiliation.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au bénéfice des salariés sont réparties entre l'organisme précédent et l'organisme suivant de manière équitable, en fonction de la date de la résiliation.

Le taux global des cotisations, en vertu du présent accord, est fixé à :

| Prestations | Salariés ne bénéficient pas des garanties 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | | Salariés bénéficiant des garanties 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | |
|--------------------|---|---------------|--|----------------|
| | 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 fonction du salaire de référence, défini comme le salaire brut moyen à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes traitements de rémunérations sont fixés de la manière suivante :
- tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au point de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire au-delà de la sécurité sociale et qui dépasse le montant.

Article 11 - Convention de gestion

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Une convention de gestion entre les parties signées et les organisations désignées, conclue dans un délai de 3 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

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Le ttxee du présent acrcod srea déposé auprès des secviers du mnriste chargé du tavrail et auprès du gffree du cinesol des prud'hommes de Prais dnas les cntiidoos prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Les ptaiers snigjatares cninenvoent d'effectuer les démarches nécessaires puor oentibr l'extension du présent accord.

Article 14 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Le présent acrcod est conlcu puor une durée indéterminée. Il entre en vueigr à la dtae de ptcialuiobn au Junoarl offiiecl de la

Accord du 27 mai 1993 relatif à la commission d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 27 mai 1993

Les négociateurs stiarngieas de la cotnvneion collective, réunis ce juor en cosmoimsn paritaire, décident que la cosimmoisn d'interprétation de la cievontnon ccltveole ntnlaoaie n° 3252 est constituée des mebmers de la coioismmsn pariarite sitaagirne de cette convention, suvant l'article 1-8.

La csmoosimin d'interprétation étant constituée, les négociateurs décident de stateur sur les pitnos savnitus :

Ailtcre 3.9

Congés payés (dernier alinéa)

N'entraînent aucune réduction des congés tnat en ce qui cconnere luer durée que le maonntt de l'indemnité cnsepmoiatcre :

- les jorus d'absence puor mlaidae indemnisée au ttire de la présente convention.

Qu'en est-il des jrous d'absence consécutifs à un aiedccnt ?

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

Arilcte 3.13.2

Isemndnaiitnn des absences

a) Les jruos indemnisé sont-ils les juors claeienrdas ou les jours obreulvas ?

Est considéré que les jours indemnisé snot les jours calendaires.

b) Puor les seraalis cprmnnaenot une rémunération vailbare (commission) sur qelule période diot être calculée la meoyne

république de son arrêté d'extension.

Article 15 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Le présent acrocd purora être dénoncé selon les modalités et ciindootns prévues aux aretcils L. 2261-9 et sivautns du cdoe du travail.

Article 16 - Révision

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Toute osornitiagan slynadcie d'employeurs ou de salariés représentative dnas le chmap d'application pinosesfenorl de la cninvooten clelovitce du 15 décembre 1988 et saingarte ou adhérente au présent aoccd porrua deednmar la révision des dtsinoosiips de celui-ci dnas les cditnionos prévues aux acrlites L. 2261-7 et svauntis du cdoe du travail.

mlnleesue indemnisée ?

Est considéré que la période de référence puor le cculal de la mneynoe mnuslelee est " les duzoe dreiners mios ".

Atcile 3.15

Maternité et adoption

Coemmt est calculée la réduction d'horaire puor les salariées employées à tpems praetil ?

Est considéré que la réduction est de un qarut d'heure jusqu'à toris heerus de tariavl juor et une demi-heure au-dessus de toris heures.

Ailtre 6.3

Prmie d'ancienneté

Il smreialbet nécessaire de préciser que la pmrie d'ancienneté diot être versée au paorrta du tmeeps de travail.

Est considéré que la pimre diot être versée au prroaa (cf. Cuor de csatiosan du 18 février 1988, n° 742, carhbme sociale), est considéré que les trois deernirs prraepagahs de l'article 6.3 snot obsolètes.

ANXNEE II

Salaires

Les piemrs dsvriees sont-elles incorporées dnas le silaare toatl puor apprécier le sarliae miunmim meenusl ?

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

Dnas le crdae du peenmait d'une pmrie d'ancienneté, quelle est la thèse à rineter ?

Est considéré que la pimre ne diot pas être incorporée.

la prise en charge des frais

consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Préambule

Les parties négociatrices de la convention collective nanoaile des cmemoecrs de détail, de papeterie, frnruuitoies de bureau, de btaquuruiee et iruitqmonfae et de librairie, conclue le 15 décembre 1988 (n° 3252), csaontnett que :

La négociation collective de brnhace a entraîné la msie en paie de surucertts particulières de secrétariat, puor cnahcne des fédérations et des stciadyns d'employeurs sakenrtais de la convention, ou y ayant adhéré.

Dnas le crade de l'application de la convention, ces strurecuts spécialisées :

- areunsst les tuvraax administratifs, nemotmat l'établissement des rporapts prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du taraivl ;
- ionfmernt les eruylmoeps ;
- répondent aux dneadems de rnteesnnimges et de conseils.

La négociation pmtrnanee de la cootenvnin et l'application de celle-ci enxgiet de nembouerss réunions.

Conformément à l'article 2-2 de la convention, les fiers de déplacement et éventuellement d'hébergement des représentants des fédérations et snciyadts de salariés, snot pirs en cahgare par les oortnaiaingss d'employeurs qui siègent dnas les différentes commissions.

La négociation pennaremt evfifetce reigerut la calltirbaooon de cieleinross techniques, et la cotinsoautln d'experts qui cœoirntnb à faire évoluer et à prairafe les txtees initiaux.

Le nobmre d'entreprises ptteeis et meyennos etnnrat dnas le cahmp d'application de la cvnoitneon est considérable. De ce fait, les ogsinrtaanois pooinrefelsnlses d'employeurs se snot trouvées dnas l'obligation de mrette en ouvure des meonyss puls inarmpotts et buecouap puls coûteux que dnas d'autres scruets d'activités.

Cpotme tneu de ces considérations, et aifn que la chrgae financière du fnocotnnienmt de la négociation coletlcive sot équitablement répartie sur la totalité des ensprières rsnoassseitt du cmahp d'application de la cvnitonoen cetylvoce nationale, les représentants des osntainoriags des employeurs, et cuex des onnitisoagras des salariés cvnoinenet de ce qui suit.

Accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Les négociateurs de la cionoenvtn cvteliloce des cerecmoms de détail de papeterie, frteouius de bureau, de beuuqatuire et iuomnatriqfe et de lrbiiraie se snot tuuorjos accordés puor reconnaître l'importance de la ftomiaron des proelnsnes des eirtrespens comepriss dnas le camhp d'application de luer convention.

Ils ont manifesté l'intérêt qu'ils y proriaett en anjtaout au ttxee conventionnel, le juor même de sa signature, un plorotoe aux treems duquel ils s'engageaient à orivur dès que pobslise sur ce

Article 1 - Définition des moyens de financement

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Il est institué une cotiniobtun au ftmoionceennnt de la centoinovn cctliovele et nmamtenot de la cmiisosomn paritaire, asni que des coissinomms pemtrnnaees créées au naiveu national. Ctte contribution, asssie sur la masse sraaiale btrue des esrtierereps ranvleet du chmap d'application de la connoitevn coltclivee précitée, est entièrement à la chrage des employeurs.

Le mnntnoat de la cotbrtouinin est fixé à 0,05 p. 100 de la masse slalariare brute.

Article 2 - Association pour la gestion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Les fédérations et les sinyadts d'employeurs snaiaigerts ou adhérents de la coontvienn cvcletioe csrtienontuot une aiososctian régie par la loi de 1901, aux fnis d'organiser la celocle des contributions, et de gérer les fodns collectés. Le brueau de l'association rédigera un règlement intérieur.

Le rproapt d'activité et le ctmpte de résulat de l'association sernot présentés cuhaqe année à la cimssoomin praiarie de la cnotvoein cvollctie nationale.

Article 3 - Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Les piaerts serintaigas snot cuvneeons d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lqueel ne pedrrna efeft qu'à deatr du periemr juor du mios sivuant la piuoartn de l'arrêté d'extension au Jronual officiel.

La dénonciation du présent acocrd iievntrent dnas les cointdons prévues à la ctnonevoiin ccoltvilee précitée.

Les mserues de publicité reuqises par la loi seornt diligentées par les ononarsaiitgs d'employeurs.

suejt des dcnsosius en commssion de négociation.

Le pooortle sngiloue que la ceotnvoinn cclettevlie nialaonte du 15 décembre 1988 s'inscrit dnas un peucsross de rereoupmegf des pssinreofos concernées et tiarudt la volonté des pearits de dtoer les salariés de ces suetecrs d'un stutat coonenvtinnel adapté.

C'est dnas cet erpsit que les négociateurs du présent aorcc ont cnduoit une réflexion sur la plqtouie de la frtomioan professionnelle.

Ces taaruvx de réflexion ont conduit les négociateurs aux cottsintaonas et cunicoosnls saviuntes :

- la nécessité de mette en plcae dnas les persoonsfis concernées, en tnaent copmte de lrues spécificités, un paln de famotiron qui définit les priorités liées à l'avenir des métiers et

des eetepnirss et qui tinet cpmtoe des aiiopsarnts des salariés à une évolution prolofieesnlsne ;

- la nécessité de désigner puor les professions, ctpome tneu de la scrttuure des eerpensrsts et, en particulier, de cllées qui ont des effeftics généralement réduits, un O.P.C.A. uquine (organisme pirtraiae ceoltueclr agréé), aifn d'améliorer l'efficacité des istsvnntieesmes en matière de friamoton ;

- la nécessité, puor meenr à bein la puqiltioe gllbaoe de ffromioan évoquée ci-dessus, de prévoir le veesnmret à ce même fdons d'une ptaire des sommes capdorsnneort aux curtiiionobtns manilmeis réservées au feenmaicnt de la formation, prévues par la loi.

Le présent arccod a puor oeibt de fsoareivr le développement de la foriotamn pliselonrfoense du proseennl salari en le dnaott de moyens spécifiques de finnacnemet par la désignation d'un O.P.C.A. unique.

Le cmhap d'application du présent aroccd est idnetqie à culei de la cvoneniton ciltecvole nloaitnae des ceromcms de détail de papeterie, fetnruiors de bureau, de buqaituuree et iqaufnimorte et de librairie cnlcou le 18 décembre 1988.

Accord remplaçant l'accord du 5 janvier 1993 relatif à la formation professionnelle

Chapitre Ier : Organisation de la collecte des contributions

Article 1 (1) - Adhésion à un OPCA

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Les petaris setgniaars désignent l'OPCA AOFS - PME en tnat qu'organisme cceltlouer uqinie des criotbuinntos de ftaroiomn versées par les esipeernts au sien de la branche. A l'intérieur de cet osimrgae est créée une stoicen pniosfleene nroanlaie dénommée Chalipoi (commerces de papeterie, librairie, bauuutrhee et informatique).

(1) Atcirle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tariavl (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).

Article 2 - Champ d'intervention et modalités de fonctionnement de l'organisme paritaire collecteur unique et du COPALIBI

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Article 2.1 (1)

Champ d'intervention

Le cmhap d'intervention de la sotcein Cilopabi roeuvrce l'ensemble des eipneerssts rrtsoseasnist du cmahp d'application de la cointvneon clcvtoleie natniloae du 15 décembre 1988, des cermcomes de détail de papeterie, frtuiuenros de bureau, beutaruue et ifnortmiae et de librairie.

Article 2.2

Fonctionnement

Les teexts définissant les modalités de foneomninnectt de la sietcon Caoblipi snot déterminés ptemieirarnat par les sariegants du présent aorccd en conformité aevc les stuatts de l'O.P.C.A.

Il est prévu au sien de la stioecn Cpolabii la création d'une cmsiisoomn pratiaire composée de duex collèges.

Le pemeir collège est composé de qzine représentants au puls des onainorgisats psenonsieorfells pntaealors sentagaiirs ou adhérentes au présent accord.

Une orinosgatain pelserolnnoifse plonatrae ne puet être représentée par puls de la moitié des mrebems de ce collège.

Le piremer collège ne puet être supérieur en nrmboe aux mebrmes du sceond collège.

Le sonecd collège est composé de qzinie représentants au puls désignés par les oarngtiosanis confédérales représentatives des salariés, toirs mebrmes par confédération de syndicats.

Les mrbmees snot désignés puor duex ans ; luer madnat est renouvelable.

La cimoisomm se réunit caqhue fios qu'il est nécessaire, sur cotancoivon du président, et au minumim trois fios par an.

Elle établit le règlement intérieur de la section Copalibi.

(1) Alrtice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tvaial (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).

Article 3 (1) - Objet

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

La stioecn Ciolbapi a puor oeibt de :

A. - Définir et oiteernr une ptiloquie générale de frtomaion pfreislnleoose des salariés des entreprises, en liaosin aevc la csimomison pitarraie noanalite de l'emploi (C.P.N.E.) ;

B. - Procéder aux études et rhcecrehes cmferonos à cet oebjt ;

C. - Sensibiliser, imfonerr et clineolesr les salariés et les chefs d'entreprises sur les dtrois et menoys de fotarimon etsintxas coordonner, adeaptr et développer les mnyoies de formioatn selon les beoniois des salariés des entreprises, nnematmot en cunrroaot à la définition et à la coicntpoen des fonimtaros appropriées.

D. - Puls généralement, etdneeprrnre toute aoitcn cptilbmoae aevc les ocjeibts de la fmoiraotn permanente, de la frimotaon en artcennae et de la législation en vigueur.

E. - Fiare fineancr ou rsoemeurbr aux eenirstreps par l'O.P.C.A.

Conformément aux critères de prise en crahge définis aevc ce dnerier : les firas des staegs siuivs par les salariés des eenretipss rssnsaersitot du camhp d'application ; les slireaas des saaretiigs et des tuteurs, cregahs salcioes afférentes ; les faris de tposanrt et d'hébergement et les coûts des matériels pédagogiques.

F. - Farie pecoevir à cet eefft par l'O.P.C.A. les ctruinonoitbs des entreprises.

Pour la msie en orveue de l'objet ci-dessus désigné, la sitcoen Cobpalii de l'O.P.C.A. A.F.O.S. - P.M.E. est dotée des moyens andtiitfimsras et tqheuencis nécessaires.

Le congé iiddeunvil de ftiooamrn et le caaitpl temps fmaoointn forent l'objet d'une négociation ultérieure en fctoinon de l'évolution des txtees législatifs et réglementaires.

- de la formation en alternance,
et compte tenu de l'évolution législative et réglementaire.

En cas de modification des statuts de l'O.P.C.A., le présent accord sera aitquenumber reims en cause. Dans un tel cas, les parties signataires du présent accord envoient s'il y a lieu de modifier l'adhésion à l'O.P.C.A. Elles devront à cet effet se réunir dans les mois suivants la modification qui leur aura été notifiée.

(1) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).*

Article 7 - Affectation des fonds collectés au titre de la formation continue et financements pour les entreprises de plus de dix salariés

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Les entreprises bénéficiant au minimum d'un financement à hauteur de leur contribution versée à l'O.P.C.A. sous déduction des frais de gestion (1).

Le montant de la contribution annuelle peut être utilisé au-delà de l'année pour financer un projet plurannuel de formation, sous réserve d'un engagement de financement préalable (E.F.F.) (1).

Des vœux complémentaires à ce montant peuvent être effectués par l'adhérent en fonction de l'importance du projet.

Les fonds immédiatement utilisables sont mutualisés au niveau de la section Copalib.

Une majorité entre les sections pourra être fixée au sein de l'O.P.C.A. (2).

(1) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-9 du code du travail et du paragraphe 4 de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).*

Article 8 - CPNE

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Les parties sont convaincues d'engager des négociations en vue de la mise en place d'une CPNE.

En cas de démission ou de cessation de la CPNE, les autorisations de celle-ci sont exercées par la commission patronale du Copalib.

Chapitre II : Dispositions générales

Article 9 - Date et conditions de prise d'effet

Annexe I à l'accord du 16 décembre 1994

Article - Dispositions particulières à chaque profession : Sous-section : Papeterie -

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Le présent accord prend effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel, de son arrêté d'extension.

Pour les périodes de convention différentes à la mise en place de l'accord, il sera tenu compte des montants déjà utilisés par les entreprises avant la prise d'effet du présent accord.

Article 10 - Révision - Durée - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions qui s'avèreraient nécessaires ou qui seraient demandées par un ou plusieurs des partenaires signataires de l'accord.

Les demandes de révision devront être adressées par l'entreprise recommandée avec accusé de réception à chaque organisme régional de représentation, statutaire de l'accord, ainsi qu'au président de la section Copalib.

Le président du Ciblou 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 d'un an à compter de la date de prise d'effet.

3. Dénonciation

Le présent accord pourra être résolument pour une période de même durée, sous réserve de dénonciation par l'une des parties au moins deux mois avant la fin de la période prévue.

Article 11 - Modalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Le présent accord et ses annexes seront déposés, à l'initiative de la délégation patronale, à la D.D.T.E. et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Les parties mettent la délégation plénariale pour demander l'extension de l'accord.

Fournitures de bureau

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

TUX LAGEL : 0,10 % Filiation en assistance de jeunes.

Ensuite, de moins de 10 salariés

TUX DE CRBONOTIUTN EIFFEKT : 0,10 %

TUX LAEGL : 0,90 % Filiation continue

TUAX DE CBOTROIIUTNN ETFCIFEF : 0,15 %
TUAX LAGEL : 0,40 % Fitooamrn en alternance
TUAX DE CITROIOTBNUN ECFFTIEF : 0,40 %
TUAX LEGAL : 0,15 % Frtmaooin continue. Enrrptseies de moins de 10 salariés
TUAX DE CNOIRBOTIUTN EFCEFITF : 0,15 %

Les tuax rneetus ci-dessus snot les tuax en vuieug au juor de la signature.

Annexe II à l'accord du 16 décembre 1994

Article - Dispositions particulières à chaque profession sauf le versement minimum selon l'article 4-2 du présent accord : Sous-section : Librairie

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

TUAX LAGEL : 0,10 % Fmitoroan en arlacnnete de jeunes. Epieesnrrs de mnois de 10 salariés
TUAX DE CNTOUOTRIIBN ECIEFFT : 0,10 %
TUAX LGEL : 0,90 % Foairmotn continue
TUAX DE CNTIRIOOUTBN EFIECTFF : 0,15 %

Annexe III à l'accord du 16 décembre 1994

Article - Dispositions particulières à chaque profession : Sous-section : Bureautique et informatique

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

TUAX LAEGL : 0,10 % Ftrmaoion en aancntrlee de jeunes. Ernersteips de mnois de 10 salariés
TUAX DE CBOTNTIUROIN ECTFFEIF : 0,10 %
TUAX LEAGL : 0,90 % Ftaromion continue
TUAX DE CRITUOBITNON EFIETFCF : 0,15 %

Avenant n° 5 du 8 octobre 1997 relatif à la commission de conciliation modification de l'article 1-8

Ils purnoort fraie l'objet de moaditcofnis solen :

1° Les noeuvells dtsoponsiis législatives ou réglementaires qui paneouirrt être prises.

2° Les dtontsiipsos conveeenllonnis qui prueioanrt être négociées dnas le card de la posfeoirsn ou de la cvnotoenin collective.

TUAX LEGAL : 0,40 % Farmotoin en alternance

TUAX DE CRUTTOONIBIN EEFCTFIF : 0,40 %

TUAX LEGAL : 0,15 % Firmotaon continue. Eitpsrrenes de moins de 10 salariés

TUAX DE COUBTRITINON EFICFTEF : 0,15 %

Ils puoornrt fraie l'objet de mdiicfinaots seoln :

1° Les neolevuls dtoisopsins législatives ou réglementaires qui pionaruert être prises.

2° Les dtooniispiss cenonetinlonlvs qui pnreariout être négociées dnas le crade de la peirsssofn de la ctoeoinvnn collective.

TUAX LEGAL : 0,40 % Foartoimn en alternance

TUAX DE CRTBOOUNTIIN ETEIFFCF : 0,40 %

TUAX LEGAL : 0,15 % Fooatrimn continue. Eersnrpeits de mnios de 10 salariés

TUAX DE COBIOUTIRNTN EFIETCFF : 0,15 %

Ils ponruort fraie l'objet de mitdfconaois sloen :

1° Les nlelueovs dipnoitssois législatives ou réglementaires qui pinuroreat être prises.

2° Les dptsiiionsios ceoolnleevnnnits qui pirrauonet être négociées dnas le crdae de la pfroesoisn de la cieontvnn collective.

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération française des pietetrapas spécialistes (FFPS) ; Fédération naloiatne équipement de bureau, barquiateue et iinfqtmoarue (FNEBIM) ; Fédération française des sticnayds de lriebairs (FFSL) ; Syndicat naaitnol de la lriiarbie française (SNLF), |
| Syndicats signataires | Fédération des srievces CDFT ; Fédération des employés, cadres, tiencencihs et antges de maîtrise (FECTAM) CTFC ; Syndicat ntinaaoi de l'édition, de la lribiiae et activités cexnoens (SNPELAC) CTFC ; Syndicat édition, librairie, cotociumaminn (SELC) CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 16 mai 1998

Entre les onagrasniitos syieanclds d'employeurs et les oisannaortigs sdaneylcis de salariés représentatives au niveau de la branche, et dnot le nom frugie dnas la lste des stienraags annexée aux présentes, il a été ceonvnu et arrêté le présent aaenvnt à la ceitnovnon ctcilvele précitée.

Les distisinoops de l'article 1-8 de la coiontevnn cclolietve snot remplacées par les ditsoipnsios stuivneas :

« Il est institué une commision naoinlate ptrialiae de cciointioalin et d'interprétation aifn d'examiner les différends idneliviuds ou ceofclis qui prnireauot survier à l'occasion de l'application de la présente contieovnn et de ses annexes.

Cette comsmsioin a puor misiosn :

? de rhhcrecer alenbmieamt la sulotoin :

? des ligetis idunlvdieis nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés dnas le crade de l'entreprise ;

? des cnotflis cclieltofs de tavrail ;

? de résoudre les difficultés d'interprétation des dnisisootpis de la présente cneotoinvn et de ses annexes.

Les pouuirvs de ccoiantliion de la ciissmomon prtairiae ne fnot pas ocbatse au rrecous denvat la jitoudiicrn compétente puor tahrceen le différend.

A. ? Dioopstiniss générales

a) Cooimsipotn de la commission

La csoiomomsn est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés cerompd duez tluarties et un suppléant de chaque oogaigisarntn scnadyile sntairigae ou adhérente de la présente convention. Le collège des représentants des elyuporems est constitué de représentants des oniosaigatnrs siegarinats ou aanyt adhéré à la coetivnnn cclielvote en nmrboe égal à cueli du collège des représentants des salariés.

La présidence de cuahqe réunion de la cosmoiin est assurée artetenevmalt par l'un ou l'autre des collèges, qui désigne préalablement le président. La première réunion de la csoimmsoin srea préidée par un représentant du collège patronal.

La cmiiossmn est ssaie par l'intermédiaire et à la dlcneie des onnaasigtoirs syniladecs représentatives dnas la branche, tnat du côté eyupelroms que du côté salariés.

b) Modalités de saisine

Le ceorriur de ssniaie de la cisomsimon est adressé au siège du secrétariat pmarneent de la conovtnein collicvete : fédération française sdaichye de la librairie, 49, rue de Châteaudun, 75009 Paris. Ce coreuir est adressé par ltrete recommandée aevc aivs de réception.

La ptrialae dedammeresse y jinot un mémoire eoaxnpst les pnoits en ltigie anisi que totue pièce spcsbulite de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la caoionvtcn de cuhacn des mrbmeeas de la commission.

c) Modalités de fonctionnement

La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat pnameenrt de la coovtnn coicvltée nationale. Le procès-verbal est smuios à l'approbation de la commission.

La csosomimn puet eentdnre les piarets concernées par la demande, dmeenadr tutoe jioiaustfcitn ou ecfeutr ttoue démarche qui lui seerblamit utile.

La csoimmson sattue valablement, à la citodoinn que sioent présentes au mnios duez otiisnnragaos snecladiys du collège des elyupomes et duez oioartnsgians sialcyndes du collège des salariés.

Si ce qourum n'est pas atteint, une noulvele réunion diot être convoquée dnas les 15 jours.

Les oantsiorginas sclenayids mmerebs de la présente

commission, anisi que les piretas convoquées deoinvt sefniigir 7 jruos au minos aanvt la dtae de la réunion luer prittaipacion eteicffve à celle-ci.

Les délibérations de la cioxsmimn snot adoptées à la majorité des mmerbes présents ou représentés, à la cndtiioon qu'au moins duez oisortngaanis scelyiadns de cahuge collège les aeint approuvées.

B. ? Distoiisnpsos particulières à la misoisn de conciliation

La pratie citée assui bein que la paitre aaynt inuritdot la requête dvoient aessstr à la réunion consacrée au litige. Elels pneevut se fraie représenter par un mrmebe de la brachne pnrielsflnsoeoe en cause.

La non-comparution ou non-représentation de l'une ou l'autre des piarteras fiat l'objet d'un ctaonst de carence, suaf empêchement meajur rneconu valblae par la commission, aqueul cas la réunion de cttee dernière est convoquée à une dtae ultérieure.

La comssmioin enentd les prteais contradictoirement, simultanément ou séparément, et puet luer deaedmn tuote jiuifotatscn ou eecfefutr toute démarche qui lui simreabelt utile.

a) Lgities individuels

Lorsque la ciosmsmon est siisae d'un liitge individuel, elle se réunit dnas un délai qui ne puet être inférieur à 8 juors calendaires, ni supérieur à 15 juors carneaeidls à ctemopr de la réception du corureir de saisine.

Les ptiaers punevet daemnder à la cismosmon de trhacner le ltigie en tnat qu'amiable comosptueir ; en l'absence d'une telle demande, la cosmsmoin s'efforcerà de coeniiclr les pirates en pnoasprt une stouilon au conflit. Un procès-verbal srea dressé fnaist état de l'acceptation ou du rfeus par les pteais de la sliotun proposée. Ce procès-verbal diot énoncer le ou les pinots sur luseeqls les petiars se snot meiss d'accord aussi bein que cuex sur lsuleqes le différend subsiste.

b) Cfntilos collectifs

Les cintotfs celitocfls peuevnt être portés davnit la présente commission, en vue d'une conciliation. Dès que la csoommsiin est saisie, ses mrems et les prtaies dvienot se réunir dnas les 5 juros ouvrables.

La csoisimomn puet prposeor d'engager une procédure de médiation dnas les cinoiodtns définies par la loi.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi sur-le-champ à l'initiative du président de séance.

En cas d'accord partiel, le procès-verbal précisera les pnoits sur lesqules les peirats se snot mseis d'accord, et cuex sur leluesqs le désaccord persiste.

Lorsque le qourum exigé en A, ppgararhae c, 3e alinéa, puor délibérer vembrlnalaet n'est pas atteint, la ciosmomsin se réunit une nleoulve fios dnas les 2 jrous ouvrables.

C. ? Dpniitsooiss particulières à la mssoiin d'interprétation

Les ontoaigirsans snidceydas mmreebs de la présente csoimimon snot convoquées à la réunion au moins 15 jorus cidelaaenrs anavt la dtae de celle-ci.

Les aivs de la cisoisomn acquièrent même vaelur que la cotvnenois cllictoeve et snot publiés en axnnee à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greff du coiesnl de prud'hommes de Paris.

Les aivs d'interprétation erpotamt mtcoiiodafn du txtee de la cnnovtieon citvllcof fnot l'objet d'une dmendae d'extension. »

Dispositions finales

Le txtee du présent aeanvt frea l'objet d'un dépôt à la doetcircn départementale du trviaal et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greff du csoeinl de prud'hommes de Paris, dnas les contiondis

prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties concluantes d'effectuer les démarches nécessaires

Accord n° 9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1 - Crédit d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle C.P.N.E.F.P.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

En application de l'accord national intervenu le 10 février 1969 et de l'accord d'application national du 3 juillet 1991 modifié par arrêté du 5 juillet 1994, les parties conviennent de mettre en place une CNEFPP dans les secteurs d'activités suivantes :

- commerciaux de détail de papeterie, fournitures de bureau, de fourniture et d'informatique, de matériel, matériels et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, préoccupations libérales, entreprises, administrations. Les principales d'activité sont l'importation de marchandises et de matériel de bureau et les services du présent accord ;
- commerciaux de librairie, y compris les éditeurs vendus à des revendeurs.

Article 2 - Composition de la C.P.N.E.F.P

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

La commission est composée de la manière suivante :

- un collège des salariés comprenant trois représentants (deux titulaires et un suppléant) de chaque des organisations syndicales signataires de l'accord du 10 février 1969 ;
- un collège des employeurs représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants du collège des salariés.

Chaque organisation syndicale siège dans le collège des salariés ou des employeurs devra faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom des représentants de la délégation.

Article 3 - Fonctionnement de la C.P.N.E.F.P

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

La commission prévoit de l'emploi et de la formation 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

puant l'extension du présent avenant, qui entraîne en vertu de la date de publication de l'arrêté prononçant son extension.

des signataires, transmis au secrétariat de la commission.

La commission pourra également se réunir en groupes de travail spécialisés, suivant les spécificités de chaque profession.

Le coût de fonctionnement de la CNEFPP est assuré par le GEFIPALIBI, suivant les dispositions prévues à l'article 2-2 de la convention collective nationale.

Article 4 - Présidence

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

La présidence échoit tous les deux ans alternativement à l'un des collègues.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Le président et le vice-président sont élus par leur collège respectif.

Article 5 - Secrétariat

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat permanent de la convention collective nationale.

Article 6 - Délibération de la commission

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des priorités fixées par les signataires du présent accord.

Le siège de la commission piétre ntaïnlo de l'emploi et de la formation (CPNEFPP), chaque collège dispose d'un siège 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 organisations visées à l'article 1er de la convention collective nationale :

- commerciaux de détail de papeterie, fournitures de bureau ;
- commerciaux de fourniture et d'informatique, de matériel, de fournitures et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, entreprises, administrations. Les principales d'activité sont l'importation de marchandises et de matériel de bureau et les services du présent accord ;

- cmecmeors de librairie, y ciromps les etirrneepss vnendat à des revendeurs.

En cas de désaccord, entre les deux collèges, la propisooitn srea reportée à l'ordre du juor d'une réunion qui dvera se teinr dnas un délai de tetnre juors cirlenaades ; la décision srea acuqsie mnaiajmereritot par les mmbrees de la steoicn ptriariae pnsesroonliflee présents ou représentés.

Tuot mbmere empêché de papctiir à une réunion de la cossmimion puet se fraie représenter par un mrebme apnenapartt au même collège aequil il dnnoe pioovur à cet effet. Le nrombe de pivoorus est limité à deux par mrmebe présent.

Il est tneu procès-verbal des séances, par le secrétariat de la coenvointn ctlvcoie ; celui-ci srea signé par le président et le vice-président et proposé puor atipaprobon lros de la réunion suivante.

Article 7 - Mission de la C.P.N.E.F.P

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Les moinsiss et les atturintoibs de la cimoimsson patrriiae natnaloie de l'emploi et de la formiaton pnrsoieflosnee snot les sinevuats :

- définir et poruovmior la piuitlqoe de fotoramin dnas le cahmp d'application de la ctneoniovn cecolvtile nationale, sur la bsae des oteiotanrnis arrêtées par la négociation de bahrne tel que prévu par le cdoe du taarvil ;
- rechercher, étudier et peoprsor les aexs poariretriis de frmaiton ;
- piarceitpr à l'étude des meonyss de formation, de ponecnnrieeftemt et de réadaptation professionnels, puor les différents neuuavx de qctfjiloauan ;
- ptrtermee l'information réciproque des ooarinngsats membres, sur la sioatuitn de l'emploi dnas le cmahp d'application de la cooevnnin cliolvtee nintaolae et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- aenlyasr les fulx d'emplois et cuionretbr à luer régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres etnre l'offre et la demande.

Elle assrerua également les aretus mssnioss définies natmmneot aux alcetirs 81-2 et 81-3 de l'accord naainotl ioitepeerfnnsnosrl du 3 jleluit 1991, modifié par l'avenant du 5 jleluit 1994 (annexe I).

Par ailleurs, la csimmoison piirrtaae ntnaiolae de l'emploi et de la fmrotioan plrnolieoessnfe diot être informée des lietemicenns économiques tuahncot puls de dix salariés et puet picaprteir à l'établissement du paln social.

La comismsion païtrrae nalntoiae de l'emploi et de la foomtiran pielsooefnrsln dvrea se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres drlbaues entre l'offre et la dedmnae et des problèmes résultant de l'évolution des qctaioifliuans en fiotocnn nomeantmt de l'introduction et du développement des neoelluvs technologies.

Au titre de ces msniisos générales, la coimsoismn ptraaie notanlaie de l'emploi et de la fimoataorn pnsileenoflse joreua un rôle de concertation, d'étude et de ppotoiioris connncaret la formotian initiale, la coilnsiou de cntotars d'objectifs aevc l'Etat et les régions, la foatromin en aactenlrne des jeunes, la msie en oruvee des aieds pbeluiqus en dtociern des entreprises.

La csimoiosmn piarriate nlitnaaoe de l'emploi et de la friomoatn pinollsrefoesne srea consultée préalablement à la cicloonusn aevc l'Etat, les régions et la bacrnhe professionnelle, de cttnaors d'objectifs rtaefis aux premières frnitmooas toheiqncuogles et psseonrloinleefs pnaernt en cmpte lures ontierniaos rpteseievcs et déterminant les cidtooins de luer coopération à la msie en oveure et à l'adaptation des eienmneetsngs dispensés.

La coiomissmn prartiaie nnalaotie de l'emploi et de la fotmaiorn psiseleorofnlne srea consultée sur la msie en oreuve des cotantrs d'insertion en altecarne des jeunes.

Elle exrmaenia les meynos nécessaires à un bon eccxerie de la missoin des tuteurs, et à son financement.

Elle définira les cetcifirats de qfauaicitloin psfoeslnrlneoe (CQP) ou les préparations aux diplômes de l'enseignement tchougloiqnee qui lui praeasniat doevir être développées, nntaomemt dnas le crade du coatnt de qualification.

Article 8 - Remboursement des frais

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Les frys de déplacement et d'hébergement des mmberes de la comsiosimn aatnnpapet au collège des salariés snot remboursés conformément aux diiopntosiss de la cvtoenonin celvloitce des ceorcmmes de détail de papeterie, frounetuirs de bureau, de beuuaritque et inqmaurtiofe et de librairie.

Article 9 - Date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Le présent accord prrnde effet dès sa signature.

Article 10 - Durée - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

1. Durée

Le présent aocrcd est clncou puor une durée indéterminée.

2. Révision

Le présent accord pourra fixer l'objet des révisions qui s'avèreraient nécessaires ou qui seraient demandées par une ou plusieurs des parties prenantes ou adhérentes.

Les demandes de révision doivent être adressées par l'entreprise recommandée avec accusé de réception à chaque organisme de salariés et d'employeurs sauf à l'accord ou adhérentes, ainsi qu'au secrétariat de la commission collective nationale des cessions de détail, de papeterie, fournitures de bureau, de bureau et d'organisme et de librairie.

La demande de révision devra être accompagnée d'un niveau ou projet d'accord sur les points sujets à révision.

Les parties au présent accord doivent se réunir dans les trente jours suivant 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 bureau et de librairie.

3. Dénonciation

La dénonciation, précédée d'un préavis de trois mois, doit être notifiée par son auteur à l'ensemble des organisations par l'entreprise recommandée avec accusé de réception, et doit donc le faire 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 signature de la dénonciation, mais ne peuvent avoir lieu dans la période de rentrée sociale et universitaire et de fêtes de fin d'année.

Si aucun contrat de substitution, le présent accord continuera à prévaloir ses effets pendant au moins un an, à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation.

la période écoulée et sur les périodes suivantes d'évolution du régime. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

L'article 4 « Cas de révocation de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990, point 1 de la disposition du point UNIRS, est remplacé par le texte suivant :

« Le salarié de référence sera alors au cas des personnes incapables, invalidité et retraite éducation sera également revalorisé en fonction de l'indice d'évolution du point ARGIC pour le personnel cadre et du point ARRCO pour le personnel non cadre. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

L'article 10 de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990 est complété par le texte suivant :

« ?

Conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, en cas de dénonciation de la désignation ou de résiliation, les personnes incapables, invalidité et retraite éducation en cours sont alors servies, jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière perte de rémunération due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. »

Article 5

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

Le deuxième alinéa de l'article 2.1 de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990 est remplacé par l'alinéa suivant :

« ?

Le montant des indemnités journalières versées sera égal au complément nécessaire pour que le salarié reçoive 100 % de sa rémunération à paix qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des prestations brevetées par la sécurité sociale, quelle que soit la cause de son arrêt de travail. Cette indemnité sera versée par le régime de prévoyance sera versée en complément à la 2e période de la graine euromoyenne et en fonction de celle-ci. »

Article 6

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

L'article 2.11 de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990 est remplacé par le texte suivant :

« Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une retraite pour ancienneté du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % recevra une

Avenant n° 2 du 23 juin 1999 portant modification de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990 relatif à la mise en œuvre du régime

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | La fédération française des peuples et spécialistes ; La fédération française de la sécurité sociale ; La fédération nationale des équipements de bureau et de l'informatique ; Le syndicat de l'équipement de bureau et de l'informatique, |
| Syndicats signataires | La FEC CGT-FO ; La FAETCM CTFC ; La FCNES SNCCD CGC ; Le SAEPNL CTFC ; Le ELC CFC-CGC, |

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

L'article 5 « Mise en œuvre du régime » de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990 est complété par le texte suivant.

« Au vu de l'étude menée par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mise en œuvre du régime de prévoyance par le GNP-INPC et l'OCIRP, ceux-ci, s'estimant satisfait de la mise en œuvre de ces modalités, décident de la reconduction du choix du GNP-INPC en tant qu'organisme assureur des garanties en cas de décès, incapacité et invalidité et de l'OCIRP, désigné dans l'avenant n° 1 du 7 janvier 1991, en tant qu'assureur de la garantie rente-éducation ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

Il est ajouté un article 5 bis, intitulé « Réexamen des conditions d'organisation de la mise en œuvre » à l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990. Il est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mise en œuvre intervient, au plus tard, tous les 5 ans.

À cet effet, les personnes concernées se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes aérospace sur les termes de résultat de

iismtdaoeinnn dnot le mntanot est égal à 100 % du silarae net à pyaer qu'il aiwart perçu s'il aaivt continué nolmremneat à travailler, déduction fitae des pptrsienaoes beutrs svirees par la sécurité sociale.

Le salarié cadre renconrou en invalidité le catégorie par la sécurité saoclie rcveera une istmidienoann qui lui preetrmta de piecerovr en cas de :

? maailde et anieccdt non pefoinrolnsess : 45 % du silarae net à peyar qu'il airaut perçu s'il aaivt continué nenaormmet à travailler, déduction fiate des pnrntse oats bertus svreeis par la sécurité saoilce ;

? mlaaide plnlonisfreesoe et aiecdnct du tvaairl : 60 % du sliraae net à pyaer qu'il aauiit perçu s'il aaivt continué nmrolenemant à travailler, déduction fitae des poenirsttas bretus sveeris par la sécurité sociale.

Le salarié non cadre reconnu en invalidité le catégorie par la sécurité soacile rrceeva une iidiamotesnnn égale à 45 % du siraale net à pyaer qu'il ariaut perçu s'il aaivt continué neanormlmet à travailler, déduction faite des ptntesraios bertus sireevs par la sécurité sociale, quluee que siot la cusae d'invalidité.

Les indemnités prévues à l'article 2 cssneet dès que la sécurité sicaloe arrête le vnesmeet des ptnsoareits en espèces ou lros du sierve de la psoienn visilleese puor iiadnuptte au traival et, au puls tard, à la dtae de msie à la retraite.

Accord-cadre n° 10 du 5 juin 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle C.Q.P.

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du cdoe du travail) pnrteamett d'établir une litse des qntilaufcias psfosolnireenels pounvat être ascqueuis par la vioe du conrtat de qaiulcitoiafn ;

Vu l'article 7 de l'accord de citotuiostnn d'une comimoissn pirtiraae nalniaote de l'emploi et de la firoatomn pfonesellsinroe du 3 décembre 1997, étendu au Jnaruol oiefifcl du 29 avrl 1998,

les ogsinarems désignés ci-dessus cuolncent le présent arcocd qui a puor but de fosielmrar le dsisptoiif cdiaunonst au cactfeiirt de qfulaiciaotn professionnelle.

Chapitre Ier : Nature et objet des C.Q.P

Article 1 - Définition du C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Le ccfitiaret de qtiicailaufon polsnnssoilefree (CQP) est un trite attestant, dnas les ciondits définies ci-après, les qunclaitoifais polenrlesofisens oeentubs dnas un métier de la papeterie, librairie, bquieaurte et informatique.

Les CQP snot créés par la cmoiimsosn pritraiae ntoniaale de l'emploi et de la faroitmon psislflroeeonne (CPNE-FP) ci-après dénommée " ccosmiomin ", sulee inatcsne légalement habilitée à représenter les trois pfosioners dnas ce doimnae et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cidroune l'intéressé à poerceir une rémunération supérieure à clele qu'il aiwart perçue s'il avait puusoviri son activité.

Le silarae net à pyear sneavrt au caucll des pteiaostnrs du régime de prévoyance est égal au sialrae net myoen perçu au curos des 12 mios clyvis précédent l'arrêt du travail. »

Article 7 *En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999*

Il est ajouté un alirtce 6 bis intitulé « Ctvneionon de gsteoin » à l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990, rédigé cmome siut :

« Une ceitoonvn de gistoen enrte les pirrateaens scuioax et les omgrnsieas désignés, cuoncle dnas un délai de 3 mios suvniat la dtae d'arrêté d'extension du présent avenant, précisera les modalités de msie en ?uvre du régime de prévoyance. »

Article 8 *En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999*

Les ptiaers sialrntgeas s'engagent à déposer le txete du présent aanvent à la deiirtcon départementale du travail, de l'emploi et de la faotmron poeisrnelslonfe asini qu'au secrétariat-greffé du cnesiol des prud'hommes de Piras et à ecfufeter les démarches nécessaires puor en oniebr l'extension.

Article 2 - Conditions d'obtention d'un C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

La qioiuflaictan psonreelfsolne puet s'obtenir au meoyn d'actions de ftaomorin dnot le cnneotu et les modalités snot définis dnas un chaier des cgrhaes approuvé par la cosmmisoin et annexé à la décision de création du ccfetiarit de qfcauilaiton prlnsoloeifsne considéré.

Le caciftreit de qafiiotuilacn poonislnesrlefe ne puet être délivré qu'aux pnorsnees qui répondent aux condtoiins fixées par le présent acocrd et ntneoammt à son arlcite 9.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir le C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

L'admission aux antcios de fmioaortn visées à l'article précédent est matérialisée par une itcpiroisnn puor tutoe (ou partie de) la fmioraotn suvinat la prsie en cotmpe et votialdain des aciups psosfoeenlinrs auprès de l'organisme agréé, les dnspeinast conformément aux dssntpioois du cehair des craeghs visé au ppahrargae 4.3.

Pevnuet s'y inrirsce :

1. Les jenues de 16 à 25 ans siigaartens d'un ctorant de qlooiitcaafn dnas les cnotnidois visées aux atelcris L. 981-1 à L. 981-5, R. 980-1 à R. 980-8 et D. 981-1 à D. 981-2 du cdoe du tviraal ;
2. Les salariés en activité dnas une epseinrtre de la bnhcate :
 - siot dnas le crdae du paln de fiotmoran ploeinolnsere ;
 - siot dnas le crade du congé iiiieuddvnl de fromaotin à l'initiative du salarié lui-même ;

3. Les poneerss ieusss de la prfioessen en rhercehce d'emploi et suihataont acquérir une qcoifatlaiiun pporre à fletatcir luer réinsertion, neamtmont les adultes durameneds d'emploi en cratnot de qualification, ctarnot régi par l'article 25 de la loi n° 98-403 du 29 jiuellt 1998 ;

4. Les salariés raelenvt d'une aunte brhnace et suhtanaoit une rorensoecivn professionnelle, ntamenomt dnas le cdrae du congé inviuiddel de froaiomtn (CIF).

Chapitre II : Institution des C.Q.P

Article 4 - Crédation d'un C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

4.1. Délibération de la commission

La décision de créer tuot CQP est pisre par la commission. Ctete décision prend la fomre d'une délibération à llulaqee un caiher des cagrhes est annexé.

4.2. Rrpopat d'opportunité

Les osiigonanrats représentées à la coosmmiisn snot seuels habilitées à psperoar la création d'un CQP puor un des métiers :

- preetpaie et frueoinrts de breuau ;

- lbraiiie ;

- beituuaruqe et informatique.

Toute dndmeae émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein dirot à l'ordre du juor de la commission. Cette ddemnae est examinée en ftoocinn des critères sviutnas :

- le damione de qcuiolatafiin et les bieonss eatxnstis ;

- le pfriol ponsfieronesl et les ptirevcespes d'emploi ;

- les aexs prioritiears de formation.

Après en avior délibéré, la cimssmoion donne ou non son aavl à ce rapport, dnot l'adoption va ciudrone à l'adoption d'un cieahr des cerhgas pédagogiques.

4.3. Ceahir des ceahgs pédagogiques

Puor cqhaue CQP créé, un cheiar des creahgs pédagogiques srea établi cmoornpatt onbmieraioegltt :

- la définition de la qoflitauaiicn ;

- le plubic visé ;

- le paln de farmtioon et la durée ;

- l'organisation de l'alternance et du toratut puor la préparation des CQP en ctrnoat de qaiaiuiofctln ;

- les modalités de sivui de la fotoamrin et d'évaluation de la foortmain ;

- les pièces à forinur puor la délivrance des CQP.

Article 5 - Renouvellement, modification et suppression des C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Cauqhe CQP est créé puor une période de 3 ans.

Au tmere de cette période, le CQP se toruve :

1. Siot rieudncot par tctiae rouidcotnen puor une durée de trois ans reueovllabns ;

2. Siot supprimé par la commission, aqeul cas les aocnits de fitomoran en cours seront menées à luer temre jusqu'à la délivrance des cafiectrts dnot les triitlaeus pnuorort se prévaloir ;

3. Siot runecdiot après mdtanociioifs décidées par la csmomioin puor une durée de 3 ans renouvelables.

Les mcfantiooids adoptées snot appliquées à tuot clyce de fmotorain débutant après la décision de la commission.

Article 6 - Communication

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

La CPNE-FP ainsi que le (ou les) syndicat(s) concerné(s) par l'intermédiaire du secrétariat de Cobpalii frenot connaître à l'ensemble des erintepsers de la banhcre concernée (papeterie-fournitures de bureau, librairie, buuqtreiaue et informatique) la création de tuot naouevu CQP et le nom de (ou des) l'organisme(s) agréé(s) au naiveu noaiatnl ou régional puor arusser ctete formation.

Chapitre III : Organisation des cycles de formation

Article 7 - Agrément des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Tuot omrgsaine désirant oriaengsr une fiaomtron cuniodnast au CQP dvera préalablement se friae hiebtlar par la CPNE-FP par l'intermédiaire de la (ou des) fédération(s) professionnelle(s) du métier cndeoponarsrt snyiaut une procédure définie par la dtie commission.

L'habilitation srea de la durée de la footirman et pruroa être rneclidutoe stiue à une damndee de rulemneeonlvlt auprès de la CPNE-FP.

Article 8 - Organisation des stages

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Tuot osnamirge de fairmtoon agréé onasianrgt des aiontcs cuosanndit au CQP dreva :

- déclarer tuot démarrage de cylce de fmaroiotn ;
- s'engager à se cnemoofrr au cihear des chgreas pédagogiques ;
- déclarer aecpetcr les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces dtnmceuos dreva être adressé à la CPNE-FP via le secrétariat de la (ou des) fédération(s) ou syndicat(s) professionnel(s) d'un des métiers :

- FNIEBM (et/ou) SBEI ;
- FPFS ;
- FSFL (et/ou) SNLF.

Chapitre IV : Délivrance du C.Q.P

Avenant n° 11 du 5 juin 2000 relatif à la création de C.Q.P. en bureautique et informatique

En vigueur non étendu en date du 5 juin 2000

Conformément à l'article 4-1 de l'accord-cadre sur les ctctieirfas de qtulaoiaficin peionlessnrlofe (CQP) du 5 juin 2000, la cmioosismn priaire de la conntevoin cllcevtoie naaoitnle du cmormcee de détail de papeterie, ftuenriours de bureau, de buiuiteqrae et de librairie,

à la daedmne émanant de la FENBIM et du SEBI,

à l'unanimité des présents,

a donné son aocrcc à la création de 5 CQP.

3 CQP dnas le doiname informatique

Technico-commercial. - Vdnueer qualifié en magasin. - Technicien, aegnt de maicnntneae qualifié

FOMRIAOTN : Technico-commerciaux

NAEVIU cotinoenvn ctliveocle : V

CEFIFEONICT mniimum : 220

VIOLATIDAN des aicqus pefsniesoronls (totale ou partielle) : 3 ans

EN CATNORT de qacaoliufitin :

Durée du ctnarot : 18 mois

Article 9 - Obtention du C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

L'obtention définitive du CQP srea rundee par la CPNE-FP au vu du leivrt de siivi du striaagie qui réunira, au-delà des éléments de siivi des différents moledus et des évaluations, les aivs par roparpt à la piisroooptn d'obtention :

- de l'organisme de frtiamoon par son équipe pédagogique ;
- du tetuur du jeune en caotrnt de qicaitoufalin (ou resonsblape hiérarchique dnas tuote ature situation) ;
- du cehf d'entreprise ou son délégataire.

Dnas tuos les cas, une perosnne ne puet cleumur duex fonctions.

Il srea isnapdeblnise que duex aivs sur toirs snieot faaorelvbs puor délivrer les CQP.

La CPNE-FP se réunira dnas le mios svunait toute fin de formation, et frea établir les ciatirtefcs imprimés à l'en-tête de la commission.

Nmbroe d'heures de fatoimron : 860 heures

NVAEIU mmiimum de rteeumrcnt : Bac + 2
FMIOROATN : Veduner qualifié en magasin

NEVAIU coneivtonn clitvecoe : IV

CFEEOCENIIT miumnm : 190

VOIALTAIDN des aquics peflnsnoroesis (totale ou partielle) : 3 ans

EN CNRTOAT de qilifaactuoin :

Durée du catront : 12 mois

Nbmroe d'heures de fotramoin : 545 heures

NIAVEU mimunim de rnuteemrcet : Bac
FOOMRIATN : Technicien, anget de mcnaenniate qualifié

NEVIAU ctnevnoion cvcteliole : IV

COCFIENFIET mimunim : 190

VIAOILDATN des auiqcs pioenseorsfnls (totale ou partielle) : 3 ans

EN CTORANT de qlfaoituiacinc :

Durée du cnraott : 16 mois

Nrombe d'heures de foitaromn : 720 heures

NAIEVU miunimm de recuretmnet : Bac

Nbrmoe d'heures de faootmrin : 510 heures

2 CQP dnas le dmanie mobilier
Veednur qualifié. - Monteur-livreur qualifié

NEVAIU mmnuim de reucmrneet : Bac + 2
FIROOMATN : Monteur-livreur qualifié

FOITMARON : Vudener qualifié

NIVEAU cnvoinoetn clctiovlee : III

NVEAIU cvinnotoen civtclecloe : V

CIOEFEFNCIT mniuimm : 170

COECIIENFFT miinumm : 220

VTIAILDAON des auiqcs pneefnooilrsss (totale ou partielle) : 2 ans

VDOIIATLAN des auiqcs plesofsoeinrns (totale ou partielle) : 3 ans

EN CNATORT de qciiolauaftn :

EN CROATNT de qiciluatfoian :

Nborme d'heures de ftmoaorin : 510 heures

Durée du canrtot : 12 mois

Durée du ctnraot : 12 mois

Accord n 11 du 5 juin 2000 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle en bureautique et informatique

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Conformément à l'article 4.1 de l'accord-cadre sur les cfteaictris de quiacifiaotln ploeeoislnfsrne (CQP) du 27 airvl 2000, la cmosiismon ntlioaaane de l'emploi et de la famiorotn pnloosesfnlere (CPNE-FP) du CLAPOIBI :

FTOMORAIN : Tneichicen agent de maneatnicne qualifié

- à la ddnemae émanant de la FNEIBM et du SBEI ;

NIEVAU cvnetoonin cvctloie : IV

- à l'unanimité des présents,

COEFF. mnii : 190

a donné son arccod à la création de 5 CQP.

Vladaiiton des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CANTORT de qualification

3 CQP dnas le dmoiane informatique

Durée du conrtat : 16 mois

Technico-commercial, vedeunr qualifié en magasin,
teinechcin aegnt de macntanenie qualifié

Nomrbe d'heures de friaomotn : 720 h
NEIVAU mimunim de rmunecetret : Bac

FITROAOMN : Technico-commerciaux

2 CQP dnas le dianome mobilier

NAEVIU coieontnvn cvlliteoce : IV

Vdneuer qualifié en magasin, monteur-livreur qualifié

COEFF. mnii : 190

FTMIORAON : Vuedenr qualifié

Vaaiolitdn des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CRNTAOT de qualification

NEATVU cnvivootn colticevle : IV

Durée du cnrtoat : 18 mois

COEFF. mnii : 190

Nrbome d'heures de faiomtron : 860 h

Vliidaotn des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CTOARNT de qualification

NVAIEU mmnuim de rrncuemeet : Bac + 2

Durée du cntaort : 12 mois

FAIRMTOON : Vnudeer qualifié en magasin

Nobmre d'heures de frotimaon : 510 h

NEIAVU cninovoten ccitlovlee : IV

NEIVAU mimnium de rmeeerntcut : Bac + 2

COEFF. mnii : 190

FAOOMTIRN : Monteur-livreur qualifié

Vaolitdan des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CRATNOT de qualification

NIVEAU cnoveniotn ciotllceve : III

Avenant du 13 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à 35 heures

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

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, n'ayant pas toutes d'entre elles. Il est caractérisé par l'évolution de la concurrence et par les contraintes différentes auxquelles de plus en plus de marge des entreprises.

Dans ce contexte au caractère délicat, accentué par l'évolution rapide de la concurrence, des niveaux très élevés et des modes de distribution, force est de constater une détérioration de la situation de l'emploi, particulièrement dans le secteur de la distribution et de la papeterie.

Dans une telle situation, les partenaires sociaux entendent 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 professionnelle des salariés, en vainc à renforcer la compétitivité des entreprises et à rechercher une plus grande efficacité de leurs activités, tout en assurant un meilleur service à la clientèle conditionnée, s'il y a lieu, par la mise en place de programmes adaptés de formation continue ou individuelle.

Les parties prenantes conviennent que les emplois qui sont créés ou préservés en application du présent accord sont des emplois stables, durables et ouverts également à des demandes 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 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres, et qui inclut les partenaires sociaux à la négociation pour la mise en œuvre 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 de travail qui, dès lors qu'elle s'impose aux entreprises, nécessite la mise en œuvre de nouvelles modalités d'organisation de celui-ci dans le but de ne

norme d'heures de travail : 510 h
Niveau minimum de formation : Bac

pas pénaliser la compétitivité et le développement des entreprises ;

- la volonté de s'attaquer de façon directe 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'Etat) ou de ceux prévus par la loi du 19 janvier 2000,

Les parties se sont donc décidées d'adopter, dans le cadre d'un accord de branche, les dispositions suivantes :

Article - Titre Ier : Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

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 préétabli de la convention collective nationale étendue des commerces de détail de papeterie, fréquentés de bureau, de boucherie et imagerie et de librairie.

Il a notamment pour objet de permettre aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 salariés d'appliquer totalement 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, dans la mesure où elles sont à l'origine de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise. Cependant, les entreprises ont la possibilité de recourir au mode normal et de négocier un accord pour prévoir des dispositifs complémentaires à celles du présent accord, et spécifiques à leur situation particulière en fonction de l'ordre social public, c'est-à-dire que seule la disposition la plus favorable au(x) salarié(s) reste applicable.

A cet égard, il est souligné que les partenaires sociaux ont souhaité, par le biais de mesures d'application directe, permettant aux entreprises relevant du champ d'application préétabli de la convention collective nationale étendue de la boucherie et de la pâtisserie au moins 20 salariés et n'ayant pas signé de convention avec l'Etat au 1er février 2000 de bénéficier de l'aide directe 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 partenaires reviennent du champ d'application préétabli de la convention collective nationale préétablie, dont l'effectif est supérieur ou égal à 21 salariés, demeurent, quant à elles, pour bénéficier des allégements de cotisations sociales, sauf à l'obligation de conclure un accord complémentaire d'entreprise, dans les conditions et selon les modalités telles que définies par les dispositifs légaux, tels que décrets d'application et le présent accord.

Puor les eerrnipesis de librairie-papeterie anayt aussi l'activité de diursbtuer de presse, le pnenesrol affecté à ce suectr puorra traillvear sur 6 jruos d'une manière systématique. Dnas le cas des eerrepinsts qui, dnas les sinemeas où eells bénéficieront de l'ouverture eclinopnetexe du dimanche, seonrt oeuvrtes 7 jours, il srea oneloribgmeiatt attribué 1 juor de repos dnas Itaide semaine.

Le présent arcocd offre aux eresiterps visées au 1er alinéa du présent titre Ier réduisant le tmepls de taivarl différentes modalités d'aménagement du temps de travail.

Article - Titre II : Modalités de réduction du temps de travail par catégories de personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

2.1. Les ceads dirigeants

Les salariés cdaers deatgniirs tles que définis par l'article L. 212-15-1 noauevu du cdoe du travail, à soiavr les caedrs alequus snot confiées des responsabilités dnot l'importance ipqlimue une gnrade indépendance dnas l'organisation de luer epmoli du temps, qui snot habilités à prdrne des décisions de façon lnaemgert annutue et qui perçoivent une rémunération se sinuatt dnas les nviaex les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement, bénéficient d'une rémunération fftaioriare snas référence à un hroiare et snot expressément eclus du chmap d'application du présent accord.

Cette rémunération fofraairtie srea déterminée dnas un aavnent au contart de travail, leeql ralplepera la qualité de crade dniriget du salari é au snes du présent article.

Les caders dirganiets au snes du présent aroccd asesnmut des responsabilités les ansacisot aux décisions stratégiques dnas tuos les dineomas de l'entreprise et snot classés au miniumm au naiveu 8 de la csciofaaiisln cnnoovlteenle (1).

2.2. Les cdears intégrés

Les salariés cedars intégrés à une équipe de tiraval tles que définis par l'article L. 212-15-2 neoavuu du cdoe du travail, à soiavr les cderas occupés soien l'horaire cecitollf ablpialpce au sien de l'atelier, du sivcere ou de l'équipe aqueulxs ils snot intégrés et puor leuslqes la durée de luer tmepls de taaivrl puet être prédéterminée, bénéficient de la réduction de luer tmepls de tvraal dnas les mémées cdonitois que les salariés employés sédentaires (cf. § 2.4).

2.3. Les cdears autonomes

Les salariés cedras aooenutms tles que définis par l'article L. 212-15-3 naeouvu du cdoe du travail, à sivaor les cerads ne rvanelet pas des catégories visées aux aerctlis L. 212-15-1 et L. 212-15-2 nuoveaux du cdoe du tariavl et dnot la durée du tpepls de tiavarl ne puet être prédéterminée du fiat de la nrtuae de luers fonctions, des responsabilités qu'ils ercnxeet et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer epolmi du tpmes et dnas l'aménagement de lures horaires, pounrort se vior pporeos par annaevt à luer coafrt de tiaavrune cienvontn de fiaorft en juors dnas la litime de 212 juros travaillés par an en tneant cmotpe d'un diort pieln à congés payés légaux, cuqhae crdae concerné dvneat bénéficier d'un reops qtuiedon mimnial de 13 heures.

L'avenant coernditna les dionistspois reaelvits :

- à la nuatre des ficononts occupées ;
- au mnnaott de la rémunération aenlnue et à la détermination de ses différentes catoepomsms ;
- au nmbroe de juors travaillés dnas l'année et au mdoe de

détermination de celui-ci ;

- aux rendez-vous davnet être organisés aevc la hiérarchie puor s'entretenir des conséquences de la msie en oervue de la coevnntion de forfait, namnoetmt en ce qui coernene la crhage et l'organisation du travail.

Sont ansii visés, au snes de la cfsailitaoisn conventionnelle, les epiolms cprnsdraaoent au mmiuum au neiavu 7 et répondant aux critères légaux définis ci-dessus (2).

Les jrous travaillés asini que les jorus de roeps fnot l'objet d'un décompte à ptiar d'un état mnseuel mis en place par la dotiercin de l'entreprise et qui dreva être conservé 3 ans. Ces jrous de rpoes snot programmés et pirs au crous d'une période de 12 mios crorepnadost à l'année civile, puor moitié au cohix de l'employeur et puor moitié au cohix du salari é. Les juros asini laissés à la discrétion de ce dirneer pnouorr être affectés par lui dnas un cptmoe épargne-temps, s'il etisxe (3).

Le norbme taotl de salariés abtsens par seainme puor congé de réduction du tmepls de tiavarl ne puet aiov puor effet de ptteruerr le fonetnmcneot de l'entreprise.

L'organisation du travail, l'amplitude des journées de tvraial et la charge de tarval qui en résulte fnot l'objet d'un sivui par la hiérarchie des crades concernés de tleee store que, notamment, seniot respectées les dsnitiospios rtleavaes au rpeos quotidien, au nobrme de jrous de triaavl mmxiaum par siename et à la durée mmliaue du reops hebdomadaire.

En cas de dépassement du fraofit prévu au pmerier alinéa ci-dessus, déduction ftiae des jrous épargnés sur un CET s'il extise et des rrtoeps de congés payés, le salari é bénéfice, au cuors des 3 pererims mios de l'année suivante, d'un nmbore de juros de reops égal à ce dépassement, étant précisé que le ponlafd aulenl de jorus travaillés de l'année darnut lqauelle ils snot pirs est réduit d'autant.

L'employeur prroua également prsooepr aux craeds ocnpcuat un empli du navieu miuinmm visé au présent atcile la saigutnre d'un anvneat à luer cnoatrt de taaivrl prévoyant une ctinnvooen de ffoart en hreeus sur l'année. Celle-ci srea régie par les dtoopiisins prévues ci-après au pgraaarhpe 2.5 cannoecrt les salariés employés itinérants. L'avenant au cnaortt de taaivrl cmetooprta une coinvneot de fiorft de 1 600 hueers par an pnouat être portée à 1 730 hueers cmtope tneu du ctnneginot d'heures supplémentaires (4).

Dans le cardre de l'application du présent accord, les pierats siriaanetgs ceinvneonnt expressément que la dstooiisipn countee dnas l'article 5.5 de la conniovetn cetyllicoe de brcahne et sloen luelalqe " en cas de réduction de la durée hiradmeaodbe du travail, cllee des mrembes du pnosneerl d'encadrement s'effectue dnas les mémées cindotons que celle des employés " ne s'applique pas s'agissant des caers visés au présent article.

2.4. Les salariés employés sédentaires (5)

L'employeur déterminera, en fotinocn de la nrtuae de l'activité et des beosnis de l'entreprise, les modalités de l'organisation du tpepls de taaivrl des salariés employés sédentaires ; il s'efforcera de ne pas mifeidor puls d'une fios par an l'organisation du tmepls de tirvaal de chuaqe salari é.

Parmi les modalités pleiosbss fgnueirt nnamemott :

- l'application de 35 hereus hdreeidoaabms sur 4 ou 5 jrous ;
- la muailoodtn de la durée du tirvaal (infra 2.4.2).

Cette modalité peermt une vitoarain de la durée hadaormdibee du taaivrl sur tuot ou parite de l'année, sur la bsaé d'une durée mnnoeye de 35 heuers par seianme travaillée et dnas la litime d'un paolfnd de 1 600 hreeus par an.

- la réduction de la durée du trvaail suos fmroe de jruos de reops (infra 2.4.3).

En cas de besoin, l'employeur purroa rouircer au tiarval par équipes aevc des feourlms de relais ou de roulement.

Il est rappelé que les modalités ci-après précisées sont également applicables aux salariés considérés 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 4 ou 5 jours, hors l'accomplissement d'heures supplémentaires à la demande de l'employeur. Cette durée est équivalente d'une semaine à l'autre. Les 2 jours de repos consécutifs comprennent le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de l'industrie et de la construction raccordées au public dans le secteur de l'artisanat (6).

La durée du travail effectif est le temps passé pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se déplacer à ses diverses tâches pour exercer son travail à des opérations personnelles.

La durée maximale quotidienne sera de 10 (dix) heures avec un repos minimum de 13 (treize) heures entre 2 journées consécutives de travail.

2.4.2. Modalité 2 : réduction du temps de travail à 35 heures et horaires à la modulation.

1. Données économiques et sociales.

Le résultat à la mi-année au sein de la branche se justifie par :

- de fortes périodes d'activité saisonnière : septembre à janvier pour la pâtisserie et la confection de la boulangerie et pour la boucherie et la charcuterie ; juillet à octobre, et décembre pour la librairie ; ces périodes sont prévisibles et sont susceptibles de varier en fonction du secteur d'activité ou du secteur géographique ;

- par les difficultés rencontrées des marchés sur lesquels il existe une concurrence de la boulangerie et notamment l'impossibilité pour les boulangeries de maîtriser leur production de pain ;

- par la volonté de maintenir des emplois qualifiés et durables.

2. Principes généraux.

L'heure de travail annuelle moyenne de travail est fixée à 35 heures sur une période maximale de 1 an définie par l'employeur et répartie sur 4 ou 5 jours, avec une majoration pour aller jusqu'à 42 heures par semaine au cours des périodes d'activité saisonnière, dans la mesure où la durée quotidienne est inférieure à 31 heures. Les 2 jours de repos consécutifs comprennent le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de l'industrie et de la construction dans le secteur de l'artisanat (7).

Pendant les périodes de très forte activité, limitées à 7 semaines par an pour chaque salarié, l'heure de travail peut être répartie équitablement sur 6 jours. Cette dérogation est appliquée lorsque le secteur de la boulangerie et de la pâtisserie raccordé au public dans le secteur de l'artisanat.

La situation des salariés à temps partiel face à l'objet d'adaptation individuelle avec l'accord des salariés concernés tenu à l'entreprise du bon fonctionnement de l'entreprise (8).

3. Programme d'activité de la répartition du travail.

Le chef d'entreprise établit de façon individuelle le planning annuel de la modulation en fonction des périodes de forte et de faible activité et la répartition horaire des jours travaillés. Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, il en informe l'ensemble des salariés 1 mois avant le début de la période de modulation. Ce planning est subjectif 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 légale.

Au cours de la modulation, les heures effectuées au-delà des 35 heures, et dans la limite de 42 heures hebdomadaires, ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires et ne sont pas prises en compte pour le calcul 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 moins et figurent sur le bulletin de paie.

5. Rémunération.

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui sont également pris en compte ou négatifs par rapport à l'horaire moyen de travail, un système de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération normale régulière indépendante de l'horaire réellement effectué.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la limite de 42 heures qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du moins considéré.

En cas de période non travaillée mais donnée le cas à l'indemnité par l'employeur, cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération fixée (cf. alinéa 1er). La même règle est appliquée pour le cas de l'indemnité de l'indemnité de départ en retraite.

Hormis ces cas et lorsqu'un salarié n'aura pas accès à 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 fixée qu'il a perçu par rapport à son travail effectif. Ce supplément correspond à la rémunération fixée au cours de l'absence de modulation.

6. Régularisation.

Sauf en cas de départ du salarié ouvrant alors à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le système de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

Dans le cas où la situation de ces emplois 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 sont pris en compte, au coeur de l'employeur, aux binationnels et manjoritairement pour heures supplémentaires ou à un temps de remplacement, lui-même majoré. S'il le souhaite, le salarié pourra effectuer le temps compensatoire de manière à assurer un temps épargne-temps si cela existe.

Si, au cours d'une période de modulation non maîtrisée par l'entreprise, le salarié n'a pas effectué la durée annuelle prévue, il gagne le bénéfice du temps perdu.

7. Résultat chômage partiel (9).

S'il apparaît dans le mois précédent la fin de la période modulée que les heures d'activité ne sont pas entièrement compensées par les heures d'activité, l'entreprise n'arrête pas le système de compensation pour les heures supplémentaires ou à un temps de remplacement.

8. Résultat au travail temporaire.

Le résultat au travail temporaire ne pourra intervenir qu'après une période d'indemnisation des congés de la modulation dans la mesure où l'effectif de l'entreprise dans les limites des dispositions de l'article 2.4.2 préparé, et devra être précédé, s'ils existent, d'une information des représentants du personnel.

9. Plan annuel de la modulation.

En fin de période de modulation, la direction de l'entreprise remet aux représentants du personnel, s'ils existent, un plan 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 d'absence 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 peuvent être indifféremment réparties sur 4 à 5 jours. Les 2 jours de repos consécutifs doivent être accordés avec une dérogation pour les besoins de l'activité et de la sécurité sociale du public dans le secteur de vente (10).

Pendant les périodes de très forte activité limitées à 7 semaines par an et par salarié, l'heure de travail peut être répartie en deux périodes de 6 jours. Cette dérogation est accordée pour les besoins de l'activité et de la sécurité sociale du public dans le secteur de vente.

La réduction du temps de travail à raison de 35 heures par semaine 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 moyen 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 moyen, un délai de prévenance de 7 jours calendaires, en tenant compte du nombre effectif de besoins où l'heure de travail effective est réellement de 39 heures.

Les autres jours, qui doivent être sollicités en dehors des périodes de forte activité, sont pris à la demande du salarié, formulée 7 jours calendaires avant la date de prise du congé souhaité, et après consultation de l'employeur. Si le salarié le demande, il pourra les effectuer dans un compte épargne-temps si celui-ci existe.

Le planning établi est souscrit par l'employeur conformément aux dispositions de l'article 2.7 ci-dessous (11).

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 accès à la totalité de la période de 12 mois visée ci-dessus en raison d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise en cours de période voit sa rémunération regularisée sur la base de son temps réel de travail.

Lorsque la durée du travail constatée dépasse 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée au-delà de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires qui devront être le cas à l'application du régime légal correspondant.

2.5. Les salariés employés itinérants (12)

Les salariés employés itinérants dont la durée du travail ne peut être pré-déterminée 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 verser par l'avant à leur contrat de travail une cotisation journalière de 100 francs prévoyant que le nombre d'heures travaillées par an est fixé à 1 600 heures par an pour être portée à 1 730 heures dans le compte tenu du nombre d'heures supplémentaires.

Sont susceptibles d'être ainsi visés, au sens de la classification conventionnelle, les emplois saisonniers aux conditions suivantes.

L'application de ce forfait au sens de l'heure journalière de travail décompte individuel du temps de travail qui est effectué par l'intéressé et non pas à la fin de chaque semaine de travail à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, visible au respect de la réglementation relative à la durée maximum 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 fixe pour la durée annuelle de travail connue dans l'avenant au contrat de travail des intéressés est fixée sur une base annuelle qui ne pourra être inférieure au

minimum convenu concernant la durée moyenne mensuelle sur la base de l'ensemble de la rémunération a été convenue.

Les heures effectuées au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires et sont droit, au choix de l'employeur, aux bénéfices et intérêts sociaux de rémunération lui-même majoré. Elles sont accordées dans les conditions conventionnelles et légales prévues et donnent lieu, le cas échéant, au versement compensateur. Elles s'ajoutent sur le contingent annuel libre d'heures supplémentaires.

2.6. Cas particuliers des salariés à temps partiel

Les périodes conventionnelles expressément de se reporter aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux salariés à temps partiel et plus particulièrement au règlement de l'article L. 212.4.5 du code du travail relatif à l'égalité temps partiel et temps plein.

En cas de passage aux 35 heures pour les temps partiels, deux possibilités :

1. Mise en place de la base légale du temps de travail ;
2. Maintien de l'heure avec amélioration 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 bénéficient d'un emploi à temps plein et les salariés à temps complémentaire qui bénéficient d'un emploi à temps partiel dans l'entreprise ont priorité pour un emploi partiellement équivalent.

La demande du salarié est communiquée à la direction de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception. Dans ce cas, le salarié devra préciser la durée du travail souhaitée et la date de mise en œuvre du nouveau horaire.

La réponse à la demande du salarié dans un délai de 2 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 temporaire résultant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il démontre que le changement d'emploi demandé entraîne des conséquences préjudiciables à la sécurité sociale 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 complémentaire ou à temps partiel conformément aux dispositions légales en vigueur.

2.7. Dispositions générales

Dans le cadre du présent article II, les principales caractéristiques conventionnelles d'un contrat de travail sont les suivantes :

- les jours de repos accrus au titre de la réduction du temps de travail en fonction 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 travail (cf. art. 2.4.2, point 3), ou des dates fixées pour la prise des jours de réduction du temps de travail (cf. art. 2.3 et art. 2.4.3 concernant les jours de repos à la discrétion de l'employeur) est de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf conventions particulières acceptées de manière non prévisible par l'entreprise ;
- les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires en fonction des dispositions légales ainsi que leur rémunération pourront donner lieu à l'initiative de l'employeur à un panneau ou à l'attribution d'un versement compensateur ;
- le salaire est fixé sur l'ensemble de la période considérée au titre de la réduction du temps de travail mis en œuvre,

ntansbnoot la prise des jruos de réduction du tpmes de tarval ou, de manière générale, les vtianairos de la durée du tariavl (cf. art. 2.3, art. 2.4, pñiot 5, art. 2.4.3) ;

- la mcadoitifon par l'employeur des deats fixées puor la prise des jorus de repos (art. 2.3 et 2.4) ne proruia irtnveneir puls de 2 fios au cours d'une même année.

Le tpmes de présence sur les seits ne se confnod pas par nutare aevc le tpmes de tvraail effcieff défini au présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsinisoipots de l'article L. 212-15-1 du cdoe du tival (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstonsiios du deuxième alinéa de l'article L. 212-15-4 du cdoe du traival (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsontopiiiss du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, solen luqeless sleue une ptarie des jruos de repos iusss de la réduction du tpmes de tival et usbleltiais à l'initiative des salariés pñevuet être affectés au cpomte épargne-temps (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (4) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet du preeimr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux tremes dueql le ccul de la durée mnoyene anlelune du travail, qui diot tneir cpmtoe des congés légaux et des jrous fériés prévus par l'article L. 222-1 du cdoe du travail, puet cidrnoue à un vnuole d'heures de traival inférieur à 1 600 heuers (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (5) Actlire étendu dnas les mêmes cndnoiois que le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (6) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diitonospiss des aielrtcs L. 221-9, L. 221-6, L. 221-7, L. 221-8-1 et L. 221-19 du cdoe du tival (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (7) Alinéa étendu dnas les mêmes ciidontons que l'article 2.4.1 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (8) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doipisisnots de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, qui définissent le crade dnas lequel les hroriaes des salariés à tmepr preatil puoneut être modulés (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (9) Piont étendu suos réserve du rpeecst des alicters L. 351-25 et R. 351-50 à 53 du cdoe du tavairl (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (10) Alinéa étendu dnas les mêmes coidtinons que l'article 2.4.1 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (11) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dñiiossoptis du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du cdoe du tival aux tmrees dqsllees l'aménagement du pnilanng en fiontocn des aléas de l'activité ne diot pas fraie échec à la faculté puor le salarié de cioshr les detas d'une ptraie au mions des juros de repos iusss de la réduction du tmepr de tival (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er). (12) Aticrle étendu dnas les mêmes cniotdonis que le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

Article - Titre III : Aides de l'Etat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

3.1. Nœuvr allégement de citosations sociales

Le présent acord pñemrt aux epsnreires de 20 salariés au puls de mterte en oureve la réduction du tpmes de tival en sollicitant, par le baiis d'une déclaration à la dcioertin départementale du trival et de l'emploi, le bénéfice des allégements de cansoitois prévues par les doptioisniss légaux applicables, étant précisé que l'adate déclaration diot prévoir des

egmgtneanes en trmee d'embauches suos la fmore de ctornat de tival à durée indéterminée à tpmes plien ou la préservation d'emplois.

Pour les episrnreets d'au minos 21 salariés soiuhtanat bénéficié des allégements de citaoionss sociales, un aocrcd d'entreprise ou d'établissement reetcpnsat les dnisopoitsis du présent arcocd de bacnre diot être colncu aevc le ou les sditcynas mriaaoetjris dnas l'entreprise lors des dernières élections au comité d'entreprise - ou des délégués du peensnrol en cas de ccanree -, ctoiondin à défaut de llaquele est exigée, à la daedmne du ou des sityncaas signataires, une aoopipbrtan de l'accord d'entreprise par les salariés à la majorité des srefgufas exprimés.

A défaut de sautignre de l'accord d'entreprise ou d'établissement par une ou des ooganniarists scdelaynis dnas les cotndiois précisées ci-dessus, l'diet acrcd puet être cocnlu aevc un salarié mandaté par une orsaignoatiñ sldniayce dnas les cdiinontos tlees que précisées par les dpnoiitosisss légales.

3.2. Adie icntvilia à la réduction du tpmes de tival (1)

Les ernepteisrs dnot l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés au 1er jaivenr 2000 et qui n'ont pas cnclu de cotvniøion aevc l'Etat aant le 1er février 2000 pñvneet bénéficié de l'aide iviatnre prévue par l'article 3 modifié de la loi du 13 juin 1998 lorsqu'elles mettent en oeuvre, par anticipation, une réduction d'au mions 10 % de la durée du taaivrl prnmteteat de porter, au puls trad le 1er jvnaier 2002, l'horaire de taarvil au puls à 35 horeus haoabdremeds ou à 35 hreeus en mneonye sur l'année, et lorsqu'elles créent au mnois 6 % d'emplois au raregd de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Compte tneu de ce qui précède, les eiprrentses susvisées pñnorot cisoahir l'une des modalités d'application drcite suivantes, snas qu'il luer siot nécessaire de cuncorde un accrod clocteif d'entreprise :

1. L'entreprise aciitpne le pasgsae aux 35 hurees en une sleue fois, anavt le 1er jaenvr 2002, étant précisé que la cerotntrapie d'embauche n'est pas légalement rsueqie puor les très peittes erperstenis dnas la musere où elle se trdiuriaat par la nécessité de clnurco un ctnraot de taaivrl dnot la durée serait inférieure à la moitié de la durée cllvotice de taaivrl aclppblaie dnas l'entreprise ;

2. L'entreprise antipe, dnas le cdare du développement de l'emploi, le passage aux 35 hurees en 2 étapes, en réalisant une première réduction de la durée du taavril de 39 hurees à 37 hurees à la dtae du 1er jinvear 2001, plus en eeunffact une sdeocne réduction de la durée du tvaarl à 35 heures à la dtae du 1er jileult 2001.

Dans ccuhane de ces deux hypothèses, la procédure d'accès à l'aide itiactvne s'effectue par le baiis d'une déclaration à la dieortcin départementale du trival et de l'emploi compétente, snas qu'il siot nécessaire de rrcoeur à la chnoouiscn d'une conoietrhn aevc l'Etat, cttee eiexcgne étant désormais réservée, dnas le cdare ci-dessus défini, aux seuels eripneertss réduisant la durée du tival puor éviter des ltniiencecmes économiques.

(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit l'obligation de mñiatiñ d'emploi panednt une période de deux ans (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

Article - Titre IV : Emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les eerprnties s'engagent à terir les conséquences de la réduction du tpmes de tival sur la stuurrcte de l'emploi et à en friae état dnas un blian anneul sur la réduction du tpmes de taravil tmnrasis aux osirnainotgas syndicales, aux salariés mandatés ou aux intotstiuns représentatives du psrnoenel et récapitulant le nobmre et la nature des emilops créés ou préservés, les pñevipsectrs en ce dmanioe et nemtanmot les ocbtjfies en treems d'emplois de l'année suivante, l'égalité

prenoelsfsniloe etrne hoemms et femmes, le taairvl à tpems partiel, la rémunération des salariés et de la formation.

Article - Titre V : Formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les piartes au présent accord amreiffnt que la réduction du tpmes de tiraavl ne diot pas être un frien 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, ttoue aticon de ftoraomin suiive par le salarié dnas le crdae de ctete otlaiobgin casnitotunt un tepms de tvaarl effectif.

Tutoe ftiamoron sviiue par le salarié et acceptée par l'entreprise srea considérée cmmoe un tpmes de traavil effectif.

Le développement de la fioratmon frea l'objet des trvaux cintduos dnas le cdare de la cmioomsisn ptiararie notnlaiae de l'emploi et de la frotamoin professionnelle, dnas le cadre des acrocs interprofessionnels.

Article - Titre VI : Salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les pritaes srineaatgs conviennent, dnas le cnteoxte de la réduction du tpmes de travail, de ne pas retetrme en casue les saiarles miimna cntnenlioevons et ietninvnt expressément les eeirtesprns à mtrree tuot en ouevre puor préserver le pvouoir d'achat des salariés.

Ainsi, la réduction du temps de trvaail ne dvera pas aoivr d'incidence sur les seliaras réels perçus dnas les erritepsns rnelvaet du cmchap d'application du présent accord, qui dvoient cervsneor dnas son intégralité la rémunération globale, dnas toetus ses composantes, antérieure à la msie en acaiotpilpn du présent accord.

Puor le mietainn du salaire, l'entreprise pourra, à son lrbie choix, mneintair le slaraie par l'augmentation du tuax haoirre ou usteilir la tuehqncie de la pimre différentielle.

Lroqsue la pirmre différentielle srea utilisée, ldaite pmrie srea assimilée au srialae et traitée cmmoe telle. A l'issue de la période toiatrrnise (31 décembre 2003) la pmrie différentielle srea intégrée au salaire.

Les embauches, réalisées après la msie en aclapitiopn du présent accord, senrot effectuées aux mêmes cdtooninis de rémunération que celels abppileclas au penreonsl déjà en ptsoe dnas l'entreprise.

Article - Titre VII : Compte Epargne-temps 1

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2001

7.1. Objet

Les eietsrnerps prveuet merte en place un cmtroe épargne-temps penrmttaet aux salariés qui le désirent d'épargner des droits à congés rémunérés afin de poovuir bénéficié de façon différée d'une iostdeinmian en cas de psrie de congés de lgunoe ou monnyee durée (congé inidvdeuil de formation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé puor ccnaennoevs personnelles) ou à l'occasion de l'anticipation d'un départ en rraetite ou en préretraite ttloae ou partielle. Les jrous de congés affectés au CET soient provisionnés.

7.2. Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise peuvent, sur la bsa du vnatoarolit et aevc l'accord de l'employeur, bénéficier de ce dispositif, dès lros qu'ils ctonepmt au sien de l'entreprise au mnios 2 années d'ancienneté.

7.3. Atiaiomltnen et délai d'utilisation

Le ctmpte épargne-temps puet être alimenté à l'initiative du salarié par :

- le rropet des congés payés anunels dnas la ltmie de 10 juros par an ;
- tuot ou piarte des juros de roeps complémentaires acqius au tirte de la réduction du tepms de travail, snas que ce nmbore cumulé au nmbroe de jrous de congés payés affectés au cmptoe épargne-temps psusie excéder 23 juros par an (2) ;
- les hreeus de reops auqeciss au trtie du ropes ctepeunmsaor de remplacement.

Le congé diot être pirs aanvt l'expiration d'un délai de 5 ans à cometpr de la dtae à lallqeue le salarié a accumulé un nmobre de juros de congés mimnuim dnot la durée au cuors d'une même année civile devra être csrprimoe etnre 10 et 20 jorus ouvrés consécutifs.

Ce délai est porté à 10 ans lsquroe le salarié a un enafnt âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lsquroe l'un des paernts du salarié est dépendant ou âgé de puls de 75 ans.

Toutefois, acuun délai n'est osapblpoe aux salariés de puls de 50 ans.

7.4. Utilisation

Le cmptoe épargne-temps puet être utilisé puor :

- idnsnmieer en tuot ou partie, sur la bsa du sraiale perçu au mmnoet de la psrie du congé, des congés snas sode d'une durée mlmianie comprise, au cuors d'une même année civile, etnre 10 et 20 jrous ouvrés (congé peanatrl d'éducation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé puor caevnnonce personnelle, etc.) ;
- idnmseeinr tuot ou pairete des herues non travaillées en cas de pasagse à tepms paritel dnas les cdntoioins définies aux artielcs L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9 du cdoe du tiaarl ;
- rémunérer des tpems de fmoaoritn effectués en dohers du tepms de travail, à l'initiative du salarié ;
- fnaencir des congés de fin de carrière puor les salariés de puls de 50 ans désirant cesser luer activité, de manière porsesrvgie ou totale.

Les letas d'utilisation de ce congé sonert déterminées en acord aevc la hiérarchie, après dmeande écrite de l'intéressé au moins 15 jruos anavt la dtae de départ souhaitée, étant etndneu que la période d'absence asnii indemnisée srea considérée comme tpems de présence eecitffve au ragard des dnsoisiopts légales, cnoineolentlenvs et contractuelles.

En cas de mitaoutn entre duex établissements d'une même entreprise, l'établissement pueernr pnerdra en cahrge la gestion du ctmpte ievundidil épargne-temps tel qu'arrété 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 reçoit une indemnité équivalente 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 contrat du salarié.

7.6. Renonciation

Dans l'hypothèse où le salarié souhaite la clôture de son contrat d'emploi 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 servira aux intéressés, au début de chaque année civile, un décompte individuel du cumul des congés épargnés.

7.8. Mise en œuvre

Les termes droits à congés susmentionnés d'être épargnés concernent les droits à congés payés pris au cours de l'exercice suivant celui au cours duquel l'extension du présent accord sera intervenue.

(1) *Titre étendu sous réserve qu'en application des dispositions du onzième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise 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, art. 1er).* (2) *Titre étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon les termes de jours épargnés dans le cadre des congés payés, à la bonification, aux jours de repos issus de la réduction du temps de travail et au repos compensateur de remplacement ne peut dépasser 22 jours par an (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).*

Article - Titre VIII : Mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et visant à faire obstacle aux discriminations

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2001

Les entreprises respectent l'égalité 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 du ou de la salarié et celle dans le respect des catégories prioritaires mentionnées ci-dessous résultant de la convention collective.

Les entreprises s'engagent par avance à éviter toute discrimination entre les hommes et les femmes lors de toute opération de renouvellement (1).

Elles réaffirment leur engagement à lutter contre toute discrimination des salariés en raison de leur origine, de leurs mœurs, de leur situation de famille, de leur apparence physique à une

éthnie, une nationalité ou une race, de leur opinion politique, de leur activité syndicale ou mutualiste, de leur religion ou de leur état de santé ou de leur handicap.

(1) *Titre exclusif de l'extension (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).*

Article - Titre IX : Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

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 juillet 2000 relative à la RTT et à l'économie générale du dispositif national sur les exonérations de cotisations sociales qui s'y attachent, la révision en cause par voie législative ou réglementaire des agents et exonérations prévues dans ladite convention, rendront immédiatement caduque 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 parties signataires 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 des deux parties 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 chaque des deux organisations syndicales.

9.3. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera en vigueur une fois l'arrêté d'extension du présent accord paru au Journal officiel.

Le texte du présent accord sera déposé 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 retiennent pas en cause les accords d'entreprise signés par les organisations syndicales à l'extension du présent accord.

enfants malades

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2003

Le nombre de jours d'absence pour enfants malades est limité

cmmoie indépendant du nrbmoe d'enfants. Le départ de la période de décompte de ces jorus de congés puor efantns maeblas est le début de l'année civile.

Cet annveat srea abaicplle au peimrer juor du mios sivaunt la palicoubtin de l'arrêté d'extension au Jauonrl officiel.

Fiat à Paris, le 10 décembre 2003.

Avenant n° 15 du 10 décembre 2003 relatif au champ d'application de la convention

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2003

La présente cvneitonon règle, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rotroppas ertne epolerymus et salariés des erespnriets dnot l'activité ppilnarice est constituée par une ou plurueiss des activités stvneuias :

- cocmmeres de papeterie, funurertios de bureau, de beuartuquie

Avenant n° 16 du 10 décembre 2003 relatif aux jours de congés supplémentaires à l'ancienneté des cadres

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2003

L'ancienneté renuete puor l'attribution de jorus de congés

Avenant n° 17 du 27 février 2004 relatif à l'appréciation de l'ancienneté pour les postes de vente en librairie filière spécialisée niveaux V et VI

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2004

Qeul que siot le ptose de venuedr occupé par un salarié en librairie, il lui est pssibole d'atteindre le nievau V de la clfaicstsioan après 3 ans d'exercice ponreniefossi dnas

Dénonciation par lettre du 4 octobre 2004 du SLF et de la FFSL de la CCN et de ses avenants et annexes

En vigueur en date du 4 oct. 2004

Paris, le 4 octobre 2004.

Le scyndait de la Irrbailie française (SLF), 27, rue Bourgon, 75013 Paris, et la fédération française sniydacle de la larriibie (FFSL), 24, plcae de la République, 14100 Lisieux, à la deicrtion départementale du travail, de l'emploi et de la fmotaroin professionnelle, sriceve ceontonnvis collectives, 210, quai de Jemmapes, B.P. 11, 75462 Prais Cdeex 10.

Lterte recommandée aevc AR.

Madame, Monsieur,

Le sicdaynt de la librairie française et la fédération française siylndace de la laibrairie dénoncent les adorccs ceolflctis svuitans :

- la cennotvion clvtiolcee ntlaniaoe du ccmeorme de papeterie, fierrntous de bureau, de bqræuuutie et irifqmotnuae et de libraiare asini que ses annvetas et axnneis ;

et d'informatique, de matériel, miecnhas et mboileir de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, pfsosiroens libérales, entreprises, antiinirsdmotas et de collectivités. Les epenirrtses ou établissements visés snot le puls sovneut répertoriés suos les cdoes APE 524 R, 524 Z, 518 G, 518 H de la ncroautlnmee des activités de l'INSEE. Les eetrsnripes dnot l'activité pcplraine est l'importation de mhicaens et de matériels snot eulcxes de la présente cevnnooit ;

- ccmreomes de librairie, y crmpios les esrnetepis vaenndt à des revendeurs.

Cet avennat srea abalpciple au pmeierr juor du mios suiavnt la pbatollicun de l'arrêté d'extension au Jauronrl officiel.

d'ancienneté puor les caders cuort à piratr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise et non de la dtae d'entrée dnas le suattt cadre.

Cet anenavt srea ablaplipce au pemier juor du mios siunavt la ptbuaocliin au Juonarl officiel.

Fiat à Paris, le 10 décembre 2003.

l'entreprise, snas que ctete dsiipopson relève de l'automaticité.

Après 6 ans de piaurqte professionnelle, dnot 3 dnas la filière spécialisée librairie, il est pblssioe à un vdeneur d'accéder au nveai VI, snas que cette doiospistn relève de l'automaticité.

Cet aavnnet srea applacipbe au pereimr juor du mios sunaivt la pticbluoan de l'arrêté d'extension au Jaounrl officiel.

Fiat à Paris, le 27 février 2004.

- l'accord du 10 décembre 1990 tel que précisé par l'avenant du 7 jenaiwr 1991 ;

- l'accord du 5 jnveair 1993 ;

- l'accord du 1er sbmretepe 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 jlluet 2001.

Le sdcnyait de la Irribiaie française et la fédération française saylicnde de la librairie seunhatiot créer une bacrhne liirrbiae autonome. Puor ce faire, ils pesronpot aux sactdniys de salariés représentatifs dnas ctete brahnce un acocrd de méthode aifn d'entamer des négociations en vue de créer une coitevnnon cltloivece nnlaoaite de la librairie.

Ce ceirruor est adressé à tuos les satgriieans et les adhérents de

la cneiontovn par lertte recommandée aevc accusé de réception. Il fiat l'objet d'un dépôt en 5 epxerleiams à la doceiitn départementale du travail, au secrétariat-greffé du ciesonl de prud'hommes de Prais et auprès du ministère du travail.

Les stynicdas d'employeurs de la librairie vuos cenivnot à une première réunion de négociation consécutive à la présente dénonciation, le 28 octobre 2004, de 10 hreues à 13 heures, dnas les louacx de l'INFL (tour Orion, 12 à 16, rue de Vincennes, 93100

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des ccemeorms et des sreceivs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blneoagt Cedex, au coinsel des prud'hommes

Dénonciation par lettre du 11 octobre 2005 de la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services FNECS CFE - CGC à l'accord du 1er septembre 1994

En vigueur en date du 11 oct. 2005

Paris, le 11 ooctbre 2005.

La fédération naiolnate de l'encadrement du cmocrmee et des services, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris, à la diocteirn départementale du travail, de l'emploi et de la ftomorian professionnelle, scervie des cveninnotos et acrddos collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Dénonciation par lettre du 10 novembre 2005 de la fédération de la culture, de la communication et du spectacle FCCS de l'accord du 1er septembre 1994 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires

En vigueur en date du 10 nov. 2005

Paris, le 10 nromevbe 2005.

La fédération de la culture, de la cmuoctoainin et du sclpetace (FCCS) CFE-CGC (Le + syndical), 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la dreitcoin départementale du travail, de l'emploi et de la

Montreuil, métro : Croix-de-Chavaux).

Nuos vuos prinos d'agrérer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le président du SLF.

Le président de la FFSL.

de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blancs, 75484 Piars Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos avons le pasilir de vuos fiare savoir, qu'après décision du bearuu fédéral de la fédération des creocemms et des srievecs UNSA, pirse à l'unanimité, nuos adhérions à la ctineoovnn cleoctilve " Papeterie, frurutnione de bureau, de bureutquae et itfuqnroiame et de larrbiie (commerces de détail) " n° 3252.

Vellieuz agrérer, Monsieur, nos stoultains distinguées.

Le secrétaire général.

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, nuos vuos coonmfrins la déclaration de dénonciation de l'accord du 1er seeprbtme 1994 reatlf à la prsie en cahrge des frias consécutifs au fntoecimoennnt de la négociation ceotvlcile et des iannestcs preartaisiis cclonu dnas le cadre de la CCN des cceomerms de détail de papeterie, fouetirunrs de bureau, de bukieutare et iraitouqfnme et de librairie.

Cette dénonciation a été fatie auprès de la fédération ptroanlae et des ognaisanroits slniayedcs le 24 jeivanr 2001.

Nuos vuos rimecoenrs d'en pdnerre bonne ntoi et vuos pnoirs d'agrérer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Le président.

fairtomon professionnelle, service cnonnooitvs et accodrs collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, nuos vuos cnormnfois la déclaration de dénonciation de l'accord du 1er smtbperree 1994 rlaeitf à la prise en chagre des frias consécutifs au fneminoocnntet de la négociation cetioclve et des ineantcss ptiraaries cclnou dnas le crdae de la cnoonietvn ccloilteve natalinoe des cormemecs de détail de papeterie, fnuoirtures de bureau, de buiutrquaeet ifuatnqiome et de librairie.

Cttee dénonciation fut ftaie en dtae du 24 jveinar 2001 auprès de la fédération paonrlate et des ontgioanraiss syndicales.

Nous vous remercions d'en prendre bonne note et vous pions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de toute notre

considération.

Le secrétaire général.

Adhésion par lettre du 21 février 2006 de la fédération de l'équipement de bureau FEB à la convention collective commerces de détail de papeterie, fournitures du bureau, de bureautique et informatique et de librairie

En vigueur en date du 21 févr. 2006

Paris, le 21 février 2006.

La fédération de l'équipement du bureau, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, s'adresse à

coordonnées collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du conseil d'administration de la fédération de l'équipement du bureau, pris à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (commerces de détail) ", n° 3252.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président de la FEB.

- les négociations de branche sont de nature à renforcer les connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la formation professionnelle ;

- les assemblées 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 participant à la convention collective ;

- la négociation permet de la convention et l'application de celle-ci exigent de nombreuses réunions ;

- la négociation porte sur la définition et l'exercice du syndicalisme, pour les organisations syndicales représentatives au niveau national, tout en assurant la protection des intérêts importants.

Les parties prennent la volonté de favoriser et de développer des relations sociales meilleures et meilleures, dans le souci de l'avenir des entreprises de la branche et de l'emploi. Les organisations syndicales de salariés ont convaincu qu'un fonctionnement efficace et transparent était indispensable au développement de l'exercice du syndicalisme, pour les organisations syndicales représentatives au niveau national, tout en assurant la protection des intérêts importants.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties ont décidé de mettre en place une convention collective nationale :

- assurer la collecte des fonds nécessaires au fonctionnement de la convention collective ;
- procéder à une nouvelle définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et leur être remboursées, comme indiqué dans l'article 4 ci-dessous.

En regard de ces considérations, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les parties reconnaissent que dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective

ninaolate des cemmoecrs de détail de papeterie, ftoinuerurs de bureau, buuarigetue et iuaqfnmrtoe (IDCC 1539) est la bhnrcae de raantmheectt de la cieonntvon celitovcle ninalatoe du pnnosreel de la rpeohrgpiae (IDCC 706).

Le présent accrod s'applique aux epsrterneis rlneevat de la cenvtonion cvoeillcte naoiltane des comeermes de détail de papeterie, fuorreuntis de bureau, bqueauirute et iofmtiaqurne (IDCC 1539) asni qu'au eersetrpins rleava de la cvoeintton cvcioletle naloante du pernson de la rapegrioprhe (IDCC 706).

Les erentriepss concernées snot celles dnot l'activité pirlpcniae est constituée par l'une ou plusries des activités saieuntis dnot le dénominateur commun est l'équipement des ecspeas de travail, la frnourtuie de puidrots et/ou siotlunos et/ou sreivecs paeetmnrtt ttuoe activité plinoronlfessee tertiaire, et le sievcre aux eienteprsrs en matières de sceirves généraux.

Commerce de détail de ptoiuuds et soinotlus informatiques
? caeciaitolsrommn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de ptiduros et/ ou silonuots et/ ou sveeircs informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de ptanrotsies d'installation, de mnitcennaae et de gtiosen de ces ptuodirs ;
? cctisraeimaoomln et gsoetin de souonitls d'hébergement de données ;
? infogérance de systèmes ireoqianutfms à dnctiase ou sur site.

Les ernetpseirs ou établissements visés snot le puls sevnuot répertoriés au sien de la nacmutelnroe des activités et ptiouds de l'INSEE suos les coeds APE sniutvas : 46.51 Z, 47.41 Z, 62.02 A, 95.11 Z, 33.12 Z.

Commerces de détail de ptrpeiae et ftrinouuers de bureau
? ctmmlsoraciaoeiin auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de pdtiuors et/ ou siooutnls et/ ou siecervs de papeterie, feniotrrus de bureau, fioneurtrrs scolaires, matériel bteauaurique et csboonmlmaes puor l'environnement de travail.

Les eperrtesnis ou établissements visés snot le puls snouevt répertoriés au sien de la ncalonumetre des activités et pudirots de l'INSEE suos les cedos APE stunavis : 47.62 Z, 47.41 Z, 46.18 Z, 46.49 Z, 47.26 Z.

Commerces de détail de pdrtuios de liosris créatifs
? cioierimsamltoacn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de pdtoruis de lsriios créatifs en lein aevc l'univers de la papeterie.

Les ernrispetes ou établissements visés snot le puls svouent répertoriés au sien de la nlenntmarcoue des activités et pudirots de l'INSEE suos les cdoes APE sntivaus : 47.62 Z, 47.78C, 46.49 Z.

Commerces de détail de miiebolr de bureau
? ciirsolmoaeiatmcn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de meilobir de bureaux, collectivités, et d'équipements psnfsnlloeros ;
? cmelotioamrsca de stioulons d'aménagement d'espaces de tivaarl et des matériels associés.

Les enereprtiss ou établissements visés snot le puls suvonet répertoriés au sien de la nlmroatenue des activités et poudrtis de l'INSEE suos les cedos APE stuniavs : 46.65 Z, 46.66 Z, 47.59 A.

Commerces de détail de piotdrus et soonlitus d'impression et gtesion documentaire
? cemlcnioaoarstin auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou stiloonus et/ ou seivecrs pmtanteert l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la saurgdvaee de detcomnus ;
? petnrosatis d'installation, de mnciatannee et de geotsin de parcs de sonulitos d'impression et gitosen documentaire.

Les eteiresrpns ou établissements visés snot le puls seonvut répertoriés au sien de la nertmconlaue des activités et pordtuis de l'INSEE suos les codes APE sunaitvs : 46.66 Z, 33.12 Z, 95.11 Z.

Impression numérique et screevis graphiques
? sreiecvrs et ctammeriicaoiosln auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de ptainotesrs d'impression et

de giesotn de dmceuntos ;
? imseropsin numérique curots et myenos tirages, tuos formats, sur tuos sproutps ;
? ciscmoatmieoirlan d'imprimés personnalisés, de ccntommaoiun et de meaikrntg d'entreprise
? reprographie, éventuellement internalisée ;
? création, enrichissement, ptoiaaesionslnn et eeemselbmnisl de documents, d'objets, et sporupts de cmuoncaitmoi ;
? svcieers gehqparius de cimoautiocnmn et mtairenkg d'entreprise. ;
? signalétique ;
? irsmpleson de cioomcanmtnus grnad format, hllabgiae de bâtiments ou de sntdas ;
? numérisation, dématérialisation et goisten documentaire, treis de cfionacne ;
? diirrtsoibun et raguote de dcntueoms personnalisés.

Les etsnerpiers ou établissements visés snot le puls svonuet répertoriés au sien de la ncemtnourae des activités et priotuds de l'INSEE suos les codes APE suvntais : 18.12 Z, 18.14 Z, 58.19 Z, 82.11 Z et 82.19 Z.

Article 2 - Définition des moyens de financement

En vigueur étendu en date du 29 mai 2012

Il est institué une cttiunboorn rtaileve à la psire en craghe des fiers supportés par les fédérations et sycatind s'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la ctnionoven collective.

Cette contribution, asssie sur la msase slraiaale butre des espenrtiers visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cgrahe des employeurs.

Le mnntoat de la crioutitonbn est fixé à 0,05 % de la mssae saalrlaie brute, snas pviior être inférieur à 40 % par etnesrrpie et par an, quel que siot l'effectif sur l'année.

Article 2.1. - Indemnité forfaitaire de recouvrement

En vigueur étendu en date du 21 mars 2012

A défaut de règlement de la cnotiuoirbn et après msie en demeure restée irfutuceusne dnas le délai imparti, l'APGEB pourra pisuvurroo les etpersneirs défaillantes dveant les jundcritis compétentes aifn de rueoecrr la somme ftifraoriae de 1 000 % en sus de la cbtruniooit due.

Les frias engendrés par la procédure de rernevcoeumt précontentieuse et csneiuetotne sonret à la crhgae des rbealevdés de la contribution.

Organisme de gestion et de recouvrement

Article 3
Remplacé en date du 8 déc. 2010

Il est créé, dnas le crade du présent accord, une aaosioitcsn de gtsieon paritaire, dnot les stutats et règlement intérieur snot siomus à l'approbation des piertas cemnoatmmconit à la satirngue du présent accord.

Article 3.1

Association puor la gestion

Les fédérations et saytcdins d'employeurs sgieatrinas ou adhérents à la convioiten cciollevte naloatne des ccrmeeoms de détail de papeterie, finruortes de bureau, de brqtaueuiue et

ianirtoumqfe et les siacyndts représentant les salariés, représentatifs au niveau ntaoal et petairs au présent accord, coustennit une aatscsooiin régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le ronurmeeevct de la ciotbontiun à la chgrae des enepresrits et la gteosin des fndos collectés (respect des aetocntffis budgétaires, rmuemrenosebt des cahregs engagées dnas le cdare de l'objet social).

Article 3.2

Organisme de recouvrement

La cutobiirnton définie à l'article 2 du présent arcocd puet être recouvrée tnat par l'APGEB, ssie 12, rue des Pyramides, 75001 Paris, soeln les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006, que par toute autre srruttue mandatée par elle.

Article 3 En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Il est créé, dnas le cdare du présent accord, une acsitssooie de gsteoin paritaire, dnot les stuttas et règlement intérieur snot simous à l'approbation des paetirs cmaconntemiot à la snguritae du présent accord.

Article 3.1

Association puor la goetisn

Les fédérations et sandctyis d'employeurssignataires ou adhérents à la ctovioenn cceiovltle nationale (2) des corcmmees de détail de papeterie, furtieuorns de bureau, de buriaequeut et iftroinaqmue et les saynctdis représentant les salariés, représentatifsau niveau ntaoinal (1) et prietas au présent accord, cnsoitetunt une aitiascoosn régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le rvceomeurter de la cubitnirotion à la cgahre des epietenrs et la gsetoin des fndos collectés (respect des anfcfeatotis budgétaires, fnneaeminct des cagerhs engagées dnas le crdae de l'objet social).

Article 3.2

Organisme de roncveeeurmt

La cotuibnrotin définie à l'article 2 du présent arcocd puet être recouvrée tnat par l'APGEB, ssie 12, rue des Pyramides, 75001 Paris, soeln les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006, que par toute autre srruttue mandatée par elle.

(1) *Teemrs eulcs de l'extension en tnat qu'ils croetnnenvreit aux aritcels L. 2232-1, L. 2232-2, L. 2232-5 et L. 2232-6 du cdoe du travail.*
(ARRÊTÉ du 13 nrebmove 2014-art. 1)

(2) *Teerm's excus de l'extension en tnat qu'ils cvoeneinnert au pcirnipe d'égalité tel qu'interpréte par la jidcpeunruse de la Cuor de csstioaan (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*
(ARRÊTÉ du 13 nvobmre 2014 - art. 1)

Utilisation des moyens de financement

Article 4 Remplacé en date du 2 juil. 2009

Dédution fitae des fairs de collecte, les somems ricleeiules sronet réparties de la façon snituave :

Acrtlie 4.1

Les fairs liés au fnmeniencnot de l'association et antoics paritaires

Les fairs de l'association de gsoetn priraitae soernt financés par la cutiniortobn de l'article 2, à htuauer de 40 % de la collecte.

La ciurtnobitn visée à l'article 2 srea peeiritmarrinot utilisée puor ciovurr l'ensemble des coûts afférents au fneecnoontninemt et à la msie en orevue des aniocts paritaires, nmnmaetot :

- la pisre en cghare des horinaroes de l'expert-comptable et du cmrsoisma aux cpetmos de l'association de goetsn ;

- la pirse en cghare des coûts liés au fctenionennomt de l'association ;

- la psire en crgahe paritllee - et paernitreaimt définie dnas son ctnoneu et son mnontat dnas le règlement intérieur - des coûts de secrétariat et de goteisn de l'association et de la cinontevon cecvlitloe engagés par le collège praatnol ;

- la pisre en cgrhae des :

- études dnot la réalisation lui srea confiée par la ciomosismn paariirte nationale, ainsi que l'édition de tuos dcutneoms intéressant la collectivité des salariés de la preifossn ;

- hnorroeias des cilsoreenls extérieurs, csiiohs par ciomimsosn pairaitre nationale, auprès de l'une ou l'autre des cmsiosimnos parritaeis ;

- la psire en crgahe des :

- tvrauax rltifeas à la négociation de la cnteionvon collective, y cpimros cuex prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du tvarial :

reecechrhs engagées dnas le cdrae de la négociation, aoptliaipcn et suivi de la cveontinon cclevloite nationale... ;

- tvraaax rltaeis à l'application de la cointnevon collective, y comirps les aniocts d'information, de ctaicmioomunn et de cinsiel conrnenact liadte aoliacitppn (frais d'édition, de diffusion, de msie en ouvree de moenys d'information adaptés liés à la cnnooveitn celovilcte ntnaoiale et aux dvereiss cimomnossis y afférentes), à diettaoisnn des salariés et des eitensrrps ;

- des trauvax reliafts à la msie à juor du fiicehr des eprrenestis eantrnt dnas le cmhap d'application défini à l'article 1er du présent aroccd ;

- des fiars de rlenace liés à la ctelolce des fndos piirateras ;

- des taurvax et fairs rtaflies à l'information sur l'accès aux métiers de la bcnhare ;

- la pirse en chgrae des firas supportés par les fédérations et siyatndcs de salariés : ces fias senort oeoointeamlgbrt remboursés sur présentation des pièces jtsuiaeifitcs et dnas la mserue où ils rtceeenpst les coniontdis et mtaotnns de pisre en charge, peiaentmriart établis :

- rebseouenmmrt sur jifaistucitfs des fiars de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations sncdylaeis de salariés sairetngias de la ctenovionn coitvlcee à l'occasion de la négociation covletlcie et de la ppratoaciin aux réunions des csmiosimns preiritaas dnas les coonitidis fixées par le règlement intérieur de l'association de goitsen ;

- rrueemmosebt sur jtictifuaufs aux eromuelpys du mitneain de la rémunération (salaires et charges) de lrites salariés, représentants mandatés par luer otirnhoaagsn scdialyne représentative, puor pietcirpar aux réunions des csmiioosnms petiraars ;

- la pisre en chrgae des firas supportés par les fédérations et sdinactys d'employeurs : ces fars snoert oinblmgreteaiot remboursés sur présentation des pièces jsaicefitvits et dnas la mrsue où ils reectepsnt les ctdnionios et manntos de pisre en charge, piraaenmirtet établis :

- rbmueoreensmt sur juittfsicfas des fairs de déplacement (transport, raeps et hébergement) exposés par les représentants des délégations sdealyncis d'employeurs sntaagiries du présent arccod à l'occasion de la négociation cciolvltlee et de la prottcaipain aux réunions des cooimsmnss ptealarirs dnas les cdniotins fixées par le règlement intérieur de l'association de goteisn ;

- rrbbmmeuesneot sur jtfisuftiicas aux eyorlemups du mtainein de la rémunération (salaires et charges) de lrites salariés, représentants mandatés par luer oirnsgiaoatn slcyainde

représentative, puor pcriaeitpr aux réunions des cmsiioonmss piaraerts ;

- rsumrenbeemot sur jatficsfuts aux erepretinss de la msie à dtoosiipsin des employeurs, représentants mandatés par luer oianorasigtn syndacle représentative, puor ppcriat aux réunions des cosnmomiiss paritaires.

Le mnatont anneul des resmbenrumeots sur jutiiaciftsfs aux emepolruys (ou aux eretpsniers de la msie à dspsootiiin des employeurs), du mnteauiin de la rémunération (salaires et charges) de lerus salariés, représentants mandatés par luer osntgoaïiran sldnciaye représentative, puor pepriat aux réunions des cnisosmimos paritaires, ne purroa excéder le mnotnat de la ctaioitsn de l'employeur (ou de l'entreprise de la msie à doitipsison des employeurs) au titre de cttee même année.

Alrtcie 4.2

Les frais liés aux aicnts des mmebres de l'association

Dnas ce crdae ne snot éligibles au rreunosmbemet - sur jifscuatiifs - que les dépenses engagées, répondant aux obfctiejs ci-dessous énumérés, ntanommet ceells liées au développement de l'exercice du sdcmliynase tel qu'indiqué dnas le préambule.

Alctire 4.2.1

Oitcjebs cunmmos et usiliitotan des fonds

Ces fodns ont, notamment, puor otijcbef commun de :

- pdenrre en crghae les frais occasionnés par les réunions préparatoires des drvieses cmsiominos des isnetancs pitreiaars (commission pararité nationale, cmiismoosn patiriare niolnatae de l'emploi et de la fiotaromn professionnelle...) ;

- reeofcnrr la présence des salariés et des eurpeyomls dnas les négociations de barcnhe qui vnsiet nmamneot à fierx les cnotdinios d'emploi et de tavrial des salariés et leurs gerinaats saocelis et à asesurr l'égalité polfsnrloeienee ernte les fmeems et les hmmeos ;

- développer l'information et la snieaslilbostn des salariés et des errntpeies sur les doitsipnioss cvloeneetnlonis ;

- cenitstour des scueurttrs de réflexion, d'anticipation, de copticeonn des dtospinoiiss cenevoilnetlnnos ;

- ficnnaer l'établissement de rapports, doumctnes ou aicnts pntamertet une mlierulee cansoiasncne du stceur ;

- s'adjoindre les sceiers d'experts puor mieux préparer les négociations.

Aicrtle 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fdnos snot répartis de la manière svnatue :

- le veeenmsrt de 30 % de la celocle visée à l'article 2 du présent accord, aux osnraintoigs sedilnaycs de salariés, représentatives au navieu nonital et ptaers au présent accord, étant précisé que, dnas le cas où une confédération seairt représentée par prusueis pnoreness morales, il appaitnert à ces pesornens mrelaos de se répartir ernte elels la prat calculée par slige confédéral ;

- le vnmreeset de 30 % de la ctceloe visée à l'article 2 du présent accord, aux orognntsaaanis représentant les employeurs, désignées dnas le présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les somems rcleeeiluis srneot réparties de la façon staunive :

Article 4.1

Frais liés au fneomntncooit de l'association et anocits paritaires

Les frias de l'association de gtieosn paattrrie senort financés par une paire de la cittbrinuoon de l'article 2.

Chaque année, le cisonel d'administration de l'association détermine un peurcoantge de la coelctle iusse de la conrioitbtn visée à l'article 2 qui cvoruira tuot ou ptiare des coûts afférents au fnoenicmnont et à la msie en ?uvre des aicnts piteaarris supportés par l'association, dnot namtnoent :

L'ensemble des coûts afférents au fomenotnennct et à la msie en ?uvre des anocis priertaas supportés par l'association rovncueret nemtnonat :

-la psrie en chrgae des heoroainrs de l'expert-comptable et du csmaiorisme aux cpomtes de l'association de gtoisen ;

-la pisre en cghrae des coûts liés au ftnnmcoineoet de l'association, dnot les frias de coelctle ;

-la psrie en cgrahe des coûts de secrétariat et de gstdioen de l'association et de la cvoinneton ccolleivte ;

-la prise en cahre des :

-études dnot la réalisation lui srea confiée par la cmmoissin piaaratre nationale, asini que l'édition de tuos dcenoumts intéressant la collectivité des salariés de la pfsoesrin ;

-honoraires des ceinseorlls extérieurs, cihsiors par la csoiomimn piaartire nationale, auprés de l'une ou l'autre des csmioimosns paareitirs ;

-la prise en cahgre des :

-travaux rfealtis à la négociation de la ctnoineovn collective, y cmroips cuex prévus aux aritels L. 2241-1 et sautivs du cdoe du traavil : rcercehehs engagées dnas le card de la négociation, apoiilactpn et siuvi de la convoentin ccovetlie nationale... ;

-travaux retliafs à l'application de la coovtnenn collective, y ciproms les aincots d'information, de cmcioitmnouan et de csneiol crncaeont latide acapioiltppn (frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de myones d'information adaptés liés à la cnvviooten cvtecliole noatnilae et aux driseevs ciossmimmos y afférentes), à doiatitens des salariés et des eipternesrs ;

-des tvaruax rftailes à la msie à juor du fhiicer des eiseentrprs etnnrat dnas le camhp d'application défini à l'article 1er du présent aocrd ;

-des faris de recnale liés à la ccleotle des fdnos pieatrrais ;

-des taarvux et fairs reaftlis à l'information sur l'accès aux métiers de la branche.

En cas de désaccord sur la répartition, les fodns sneort répartis cmmoe siut :

-30 % de la ctolce visée à l'article 2 du présent accord, aux otnisgrarioas snlcadyies de salariés, représentatives au nviaeu ntonial etparties au présent aorcc(1), étant précisé que, dnas le cas où une confédération sraet représentée par psirueus psenoerns morales, il apeprtanit à ces psoneers morlaes de se répartir ernte elels la prat calculée par slige confédéral ;

-30 % de la clctoe visée à l'article 2 du présent accord, aux ontirsagaons représentant les employeurs, désignées dnas le présent arccod(2).

Article 4.2

Frais liés aux acoits des mrmeebs de l'association

Le sodle de la ctcelole non affecté aux firs de l'association snot destinés à ciburonter aux dépenses engagées par les fédérations et scaindtys de salariés et par les fédérations et snydyaicts d'employeurs, répondant aux ocfbjets ci-dessous énumérés, natmmenot clées liées au développement de l'exercice du primitasarae et du slmaiicdsnye tel qu'indiqué dnas le préambule.

Chaque oataisigonrn slacdiyne présentera au censol d'administration de l'association un blian auennl de sa diotoatn

budgétaire avnat le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de tismaissornn dnas le délai précité, les oastairingons représentatives de salariés ou d'employeur ne puorot prétendre au vsmrneeet de la dototain qui srea arois affectée aux faris de fcmionetonnt de l'APGB.

Les paeertiarns soiacux rplnealept que sulees les onirnsoigaats synecaids de salariés et d'employeurs rnuoeecns représentatives puenevt prétendre au vemesnret d'une daotiton issue de la cectole des fodns du paritarisme. En cas de chemengnat dnas les ongrasiiatns ruenoncés représentatives à l'occasion de la mrsue de l'audience sycdnilar salariée ou patronale, les donttoias snoert calculées au ptarroa de la durée de la représentativité sur l'année.

Article 4.2.1

Objectifs cmunmos et uisioittlan des fonds

Ces fnods ont, notamment, puor otijbecf cuomm de :

-prendre en cahgre les fiairs supportés par les fédérations et sydatcnis de salariés dnas le crade de luer représentation au sien des csosmiinoms peaiiarrts de la cnoivoentr cteovclile et nanmeomtt des firas de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations sdelcainys de salariés signataires de la cvintoonen collective(3) à l'occasion de la négociation citoclylee et de la pttaciiraipn aux réunions des cissmimmoos pertriaias dnas les ctdionions fixées par le règlement intérieur de l'association de geotisn ;

-prendre en crhgae les frais supportés par les fédérations et snicytads d'employeurs dnas le cadre de luer représentation au sien des csiinosmmos pritiareas de la ceionntvon cvleictoe et noatnmet :

-le rmnembeureost des frais de déplacement (transport, rpeas et hébergement) exposés par les représentants des délégations sacleydnis d'employeurs à l'occasion de la négociation cicvelloote et de la ppcatiation aux réunions des csionomsmis pretriaias dnas les cnindiotos fixées par le règlement intérieur de l'association de gteiosn ;

-le rebreenmsoumt aux eertnerpiss de la msie à dtsiopoisin des employeurs, représentants mandatés par luer orniaotisgan scnyialde représentative, puor pptaecir aux réunions des ciinossommoms ptaairries ;

-prendre en cgahe les frais occasionnés par les réunions préparatoires des dvies cimmoosiss des iesnatcns prraiteias (commission ptiarre nationale, cmsisomion ptraraie ntolaaine de l'emploi et de la fimtoaron professionnelle...) ;

-renforcer la présence des salariés et des eloprmuyes dnas les négociations de bncrhæ qui vnsiet nmamneott à fixer les cniooitds d'emploi et de tviaral des salariés et luers geinaarts saleicos et à auesrsr l'égalité pnelsrofsoile etnre les fmemes et les hoemms ;

-développer l'information et la sieissbtñiaoln des salariés et des enertrpeiss sur les dpoiintiosss cniolevenlnentos ;

-constituer des suutrreecs de réflexion, d'anticipation, de ctpiconoen des dtpniissoos ceolnnvotlnniees ;

-financer l'établissement de rapports, dceotunms ou actonis ptneamrett une muilerlee csnnoancsaie du stcuer ;

-s'adjoindre les sevecris d'experts puor mieux préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fdons snot répartis de la manière saintuve :

? la moitié de ces fonds srea versée égalitairement ertne les osiganrnaitos sniydacels de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de la cvnjiotoen cvelctioe nationale, étant précisé que, dnas le cas où une confédération srieat représentée par psulueris pnereosns morales, il aerntipapt à ces pnersenos mleoras de se répartir entre elles la prat calculée par slige

confédéral ;

? la sdcnoee moitié de ces fonds srea versée au poarrra de la représentativité de cuaque organisation, établie par arrêté ministériel, entre les onorilasngats représentant les epumeyorls et runoenecs représentatives dnas le cmahp d'application de la ceoinvtonn clvetcioe nationale.

(1) *Temres elxus de l'extension en tnat qu'ils coeertniennvnt au pürnpe d'égalité tel qu'interprété par la jsurreipudnce de la Cuor de cossaitsn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*
(Arrêté du 13 nebovmre 2014 - art. 1)

(2) *Treems eculxs de l'extension en tnat qu'ils conteeneirnnvnt au picinpre d'égalité tel qu'interprété par la jiruedusrncpe de la Cuor de cassotain (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*
(Arrêté du 13 nmreobvre 2014 - art. 1)

(3) *Terems ecluxs de l'extension en tnat qu'ils cenntenovnerit au pnciripe d'égalité tel qu'interprété par la jcuuprenisde de la Cuor de cotaissan (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*
(Arrêté du 13 nmeobvre 2014 - art. 1)

Article 5 - Portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

Auucn accord, de qeluqe nvaei que ce soit, ne puet déroger au présent acord puor tuot ou partie.

Durée - Notification - Dénonciation - Publicité

Article 6

Remplacé en date du 22 févr. 2006

Aritcle 6.1

Durée

Le présent ttexe est clconu puor une durée indéterminée.

Acltrice 6.2

Notification

Le présent txete sera, conformément aux dopinstisois de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux oiatrganons sacinyedls représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mras 2006.

Atrlice 6.3

Dénonciation

Le présent aoccdor porrua être dénoncé par l'un des collèges pirs en son entier, dnas les cniodinots et délais prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Alitrce 6.4

Publicité

Le présent acrcod srea déposé en atanut d'exemplaires que nécessaire à la doircetin départementale du travail, de l'emploi et de la frmatioon poreisofsnllée et au cisionel des prud'hommes de Piars à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, et décomptés à ptair de la dtæe de réception la puls tirvdae des ltreets recommandées aevc accusé de réception le notifiant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Article 6.1

Durée

Le présent texte est conservé pour une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

Le présent texte sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mars 2006.

Article 6.3

Désignation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un des collèges présents 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.

Article 6.4

Publicité

Avenant du 22 février 2006 portant révision de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | Fédération communiste et socialiste CGT ; Fédération des services CDFT ; SNELAC CTFC ; FNECS CFE-CGC. |

Article 1

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant porte révision de l'article 2 " Généralisation de l'incapacité-invalidité au profit du personnel non cadre et cadre " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant porte révision de l'article 4 " Cession de l'assurance invalidité au profit du personnel non cadre et cadre " de l'accord du 10 décembre 1990, qui est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant porte révision de l'article 5 " Mise en œuvre du régime " de l'accord du 10 décembre 1990, qui est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère 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 avis de réception le notifiant.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

Les parties signent sous convention d'introduire une procédure d'extension du présent accord, dès l'acquisition 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

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

L'accord entraîne en vertu à la date du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 22 février 2006.

Le présent avenant porte révision de l'article 5 bis " Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant porte révision de l'accord du 10 décembre 1990 et introduit un article 5 ter " Cession de l'organisme araseur " rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant porte révision de l'article 6 " Répartition des cotisations " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 7

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant porte révision de l'article 6 bis " Cession de l'assurance invalidité " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 8

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant porte révision de l'article 10 " Désignation " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aueavnt du 22 février 2006 pnaott révision de l'accord du 10 décembre 1990 pnred efeft le 1er jinevar 2006 puor l'ensemble des ereiptensrs de la branche, étant précisé qu'il srea déposé aux srcviees du ministère en vue de son extension.

Fiat à Paris, le 22 février 2006.

Avenant du 19 septembre 2007 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Sicnyadt de la laiibrie française ; Fédération française snaycide de la librairie. |
| Syndicats signataires | CGT ; FCCS CFE-CGC ; FNCEES CFE-CGC ; Fédération des sveceris CDFT ; FEC CGT-FO. |

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord est aacbiplle aux enperteirss dnot l'activité principale, en tremes de cfifre d'affaires, est pnriamnicelpet constituée de la vntee de levirs dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer.

Ce camhp d'application cpernomd les ceorecmms de lairribe dnot la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces cocmemres vdnneet des levirs neufs ou d'occasian.

Snot visés :

? les coemcemrs de lairribe qui relèvent pielrainnpeemt du cdoe 52.4 R, à l'exclusion des ccemreoms dnot l'activité pipnialrce cstrisoe en la vntee de poudris de pearpiete ou de prssee ;
? les coeermms de lviers d'occasian qui relèvent pniampinlrceet du cdoe 52.5 Z, à l'exclusion des ccrmemoes dnot l'activité pcpaiinlre ctsnsioe en la vente de levirs acneins et de valeur.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le délai de siurve des dnptsiosios de la cnvotieonn cltlcevoe nalonaite dénoncée prévu par son aircle 1. 4 diot être adapté aifn de fvrseioar la négociation de la cvnoeoitnn ctoecivlle de la bchanre psonoliserenle Librairie.

En conséquence, les dinopsisosis étendues de la convtneoin ctloevlie niaotante du 15 décembre 1988 de la pteiearpe cnorineutot à prdiuroe efeft conformément à l'article L. 132-8, alinéas 3 et 4, du cdoe du tviaarl jusqu'au 31 décembre 2009.

Jusqu'au 31 décembre 2009, les rentoials entre, d'une part, les emeuolprys et, d'autre part, les salariés et représentants du pensorenl des eeesntiprs cesmriops dnas le camhp d'application du présent arccod sornet régis par :

1. Les dopnissotis étendues de la cevnoontin ccieotlvle nailotane du cmmroee de détail de la papeterie, librairie, fourniture de bureau, brequauitue et irtfiumoqane du 15 décembre 1988 ;
2. Asnii que les dipnossotis étendues des avenants, aeexnns et txetes complémentaires à cette conoitvenn cievollcte nationale, à l'exception des aetnavns colucns après le 4 obrocte 2004, dtae de la dénonciation effectuée par le SLF et la FFSL.

La pornliaoaqtn du délai de siurve jusqu'au 31 décembre 2009 n'est alacpbipe qu'aux etrespreis csoempirs dnas le champ d'application du présent accord.

Le présent accord ne porte pas révision de l'article 1. 4 de la ctonenovin cleoilvtce naatilone de la papeterie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent anaevnt a puor oebjt de réviser l'accord du 10 décembre 1990 clnoci puor une durée indéterminée conformément aux modalités légales et ctineloevonnnles tleles que prévues par l'accord itiainal du 10 décembre 1990, particulièrement l'article 11 " Révision " didut accord, retsnat inchangé.

La prinoogaoln de ce délai de sruive jusqu'au 31 décembre 2009 ne rmeet pas en csuae la validité de la dénonciation effectuée par cierorur du 4 ocorpte 2004.

La poalintrgoon de ce délai de srviue ne vuat pas rssniaaecnonce de l'appartenance des eprrieetsns visées par l'article 1er du présent acrcod au cmahp d'application de la cooietvnn coivletlc nonaialte du crmceome de détail de la papeterie, librairie, fruotriune de bureau, brtuuaeiuqe et itmnqurfiaoe du 15 décembre 1988.

Article 4 - Engagements de négociation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les peatris s'engagent à négocier une nuevolle caitiosilcafsn dnot la straungie srea ccmattioonne aevc une gilrl de slaeairs minima. A défaut d'accord sur les duex pitnos précédents au 31 décembre 2007, les pairets s'engagent à reredinpre les négociations sur les sraileias en jieavn 2008, sur les beass de la grllie aemteneuleit en vigueur.

Article 5 - Durée de l'accord. ☐ Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent acrcod est cclnou puor une durée déterminée dnot le tmere est fixé au 31 décembre 2009, et proura être révisé dnas les cnidotinos prévues par le cdoe du travail.

Les goutmnreeps d'employeurs seaigiatns ntofoniiert cet aocrcd à l'ensemble des osananigtrois saynelcdis de salariés représentatives au nejauv de la branche, conformément aux diotsiosnips de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Le présent aocrcd eetnrra en veuigur le 1er jveianr 2008.

Les peiarts sganirteais menatadnt les orangaisntos d'employeurs srniigeaats puor eeefctur les démarches nécessaires puor l'obtention de l'extension du présent accord.

Article 6 - Dépôt de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aocrcd srea déposé auprès des sivcees ceurtanx du ministère chargé du tviaarl et des cnotonviens collectives, ainsi qu'au secrétariat-grefre du ciesnol de prud'hommes du leiu de sa conclusion, conformément aux dipointnsios de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tuot sdyciant poiensfonserl ou onsigtroian d'employeurs non sgatnraile, du présent aocrcd purroa y adhérer ultérieurement, ctete adhésion diot être totlae puor emreotpr les mēmes dorts que la signature.

Cette adhésion srea valbale à piatr du juor qui svruia cluei de la nofifitcatin de l'adhésion auprès du ministère chargé du tavairl et des cvoitonnes cleiteocvs et du secrétariat-grefre du csiolen de prud'hommes de Paris.

Le sadcynit ou l'organisation pseolnnslfeiroe d'employeurs qui arua décidé d'adhérer au présent aocrcd est tneu d'en iofenmrr les ptreias déjà cnetcaonrtats par lrette recommandée aevc accusé de réception.

Article 3 - Conséquence de la prolongation du délai de survie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le précédent accord de ptaoorigon à durée déterminée, signé le 21 srempebte 2006, avairnt à son terme, les patiers cnnoineevnt de pororegr les eeftfs de la cvonotinnen civtloce nilantaoe du

Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la CGT à l'accord du 22 février 2006

En vigueur en date du 4 déc. 2008

Montreuil, le 4 décembre 2008.

La fédération CGT commerce, dtitoiubsn et services, csae 425,

Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | Fédération des srcevies CDFT ; SEANLPC CTFC ; FCENS CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Préambule

Le présent aavnnet a puor ojbet d'apporter les mootiifdncas nécessaires à la msie en conformité légale de la coontnien collective.

Cet aeannt srea albpliace au pmerier juor du mios svuait la puobicltan de l'arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | Fédération des sieervcs CDFT ; SLPEANC CTFC ; FNECS CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Préambule

Le présent aanevnt a puor oebjt de réviser les ailertcs rliaefcs à la période d'essai des salariés en CDI, à l'indemnisation des aenecsbs en cas de mdilaae ordinaire, d'accident non pneronssifol ou d'accident de tjeart et aux indemnités de licenciement, stuite à la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 prontat mitidseoarnon du marché du travail.

Cet aenavnt srea abplcailpe au piemerr juor du mios sruaivt la puioibtacln de l'arrêté d'extension au Jnaourl officiel.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent aaevnnt prtoe révision de l'article 3. 2 qui est

commerce de détail de la papeterie, librairie, fuoinurtre de bureau, bequuruiate et ioainqutfrme du 15 décembre 1988 jusqu'à l'extension de la nvuolele convtoine cllticevoe de la lailibre et au puls trad le 31 décembre 2009.

Les piatres suhanoatit depsoir du tpems nécessaire à la réflexion et à la négociation tuot en grnsiantsaat aux salariés de la bnchare pesliolnfnfresoe Liiirbare l'application des dnipstoisois cletnlvnoenoeins existantes, elels snot cvneunes de clnuorce le présent accord.

93514 Mrtueoinl Cedex, à la deocrtiin des rtneliaos du travail, dépôt des acordcs collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.

Monsieur,

J'ai l'honneur de vuos iofermn que la fédération CGT commerce, dtoisbrtiuin et scireevs adhère à l'accord du 22 février 2006, rletiat à la charge des frais consécutifs au foonemtnneincnt de la négociation cviotllcee et des inastnices paritaires, clconu dnas le seectur des crmemeocs de détail de papeterie, fenitrorus de bureau, de bequauruite et iofquatminre et de librairie. Et ce dès ce jour.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes milueerles salutations.

Le présent aevnat ptore révision de l'article 1. 8, chptaire A, trite b, qui est désormais rédigé comme siut :

« Le cueorir de ssniiae de la cmsimioosn est adressé au siège du secrétariat pmernenat de la ctonieovnn ceitlolcve : acasiitsoon piatrrae de geitson de l'équipement de berauu (APGEB) c / o FEB, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris. Le cerriuor est adressé par letrte recommandée aevc aivs de réception.

La partie deaeemnssdre y joint un mémoire enoaxpst les pnoits en lgiite ainsi que ttoue pièce sitebcspule de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La cpoie du mémoire et des pièces est jtinoe à la caocintoovn de chcaun des mbremes de la commission. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Au troisième alinéa de l'article 3.6, les mtos « 39 hueers par saenime » snot remplacés par « 35 heures par snameie ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Au cinquième alinéa de l'article 3. 9, le mot « présence » est remplacé par le mot « ancienneté».

désormais rédigé cmmoe siut :

« Le crontat de trivaal n'est considéré comme définitivement cloetu qu'à la fin de la période d'essai dnot la durée est fixée à 2 mios puor les salariés dnot les eipomls snot répertoriés aux novieax I à IV de la cflitassoicain et 3 mios puor les salariés des neiavux V et VI.

La période d'essai puet être prolongée une fios mais, dnas ce cas, la pltoonigaorn diot être acceptée par le salari et lui être spécifiée par écrit.(1)

La durée de la période d'essai, rmolneenelveut compris, ne puet dépasser 4 mios puor les salariés dnot les emlois snot répertoriés de I à IV de la coisasiacfltin et 6 mios puor les salariés des novieax V et VI.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur puor les cnottars situant une période d'essai d'au minos 1 semaine, le salari est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 herees en deçà de 8 jorus de présence ;
? 48 hereus etnre 8 jorus et 1 mios de présence ;
? 2 saineems après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

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

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

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dispiisnotios de l'article L. 1221-23 du cdoe du traavil sleon lseeelqlus la possibilité du ruenvleelenolmt de la période d'essai diot être ianenimtielt prévue au carontt de travail.
(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent avenant ptroe révision de l'article 5. 3 qui est désormais rédigé comme suit :

« La durée namorle de la période d'essai est de 4 mois. Cttee durée puet être renouvelée une fios par l'employeur aevc l'accord du salarié, snas pivoor excéder un mmuixam de 8 mois. La pioantoorlgn de la période d'essai est signifiée par écrit.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, puor les cotrnats stlpinuat une période d'essai d'au mions 1 semaine, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 heuers en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 hueres entre 8 jorus et 1 mios de présence ;
? 2 sieeanms après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

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

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent aaenvnt prote révision de l'article 3.7 qui est désormais rédigé cmmoe siut :

« Le salarié licencié après 1 an de présence cnuniote perçoit, suaf cas de ftuae gvrue ou lourde, une indemnité de lnccnemeeit dtstnicie du préavis et calculée en foocntin de son ancienneté taolte dnas l'entreprise :
? jusqu'à 10 ans revolus d'ancienneté : 1/5 de mios de sarliae par année ;
? au-delà des 10 ans d'ancienneté :
? puor les 10 premières années, 1/5 de mios de sialre par année ;
? puor les années supplémentaires, 1/5 de mios par année, augmenté de 2/15 de mios par année.

Avenant n 4 du 19 octobre 2009 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | FS CDFT ; CTFC ; FECNS CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; CGT commerce, doiistbitrun et services. |

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 14 de l'accord natniaol iopnrnossieetfrnel du 11 jviaen 2008 crée une nlevuole otiglbaoi à la cgrage de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet arcilte prévoit etne arutes dispsioontis un mitanein des gaeratnis de prévoyance au prifot des salariés dnot le cnatort de trviaal est rpoomu et qui bénéficient à ce terte d'une psrie en chrgae par l'assurance chômage et du vreemesnt des atonlcolis puor ptree d'emploi.
Les paaientrns sciouax de la bchnrae poisenlfosnrele de la

Le slaire à predrne en cmpte puor le calucl du sraaile muesnel myoen est de 1/12 de rémunération des 12 denreirs mios précédant le lmiceicen ou, soeln la fumorle la puls aueaasvgne puor l'intéressé, 1/3 des 3 drriens mois, étant eetndnu que, dnas ce cas, tuote pmire ou gatcifolatrin de caractère aneul ou etncpeieoxnl qui arauat été versée au salarié paenndt cette période ne srea psire en cptome que pro rtaa temporis. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent anvanet porte révision de l'article 5.14 qui est désormais rédigé cmome siut :

« Tuot mrmbee du presenorl d'encadrement licencié après 1 an de présence reçoit, suaf cas de futae gavre ou lourde, une indemnité de lceicmieen calculée en fcoiotnn de son ancienneté tloate dnas l'entreprise, et de son âge :
? jusqu'à 10 ans revolus d'ancienneté : 1/5 de mios de slraae par année de présence comptée dpieus la dtae d'embauche ;
? au-delà des 10 ans d'ancienneté :
? puor les 10 premières années, 1/5 de mios de sliaare par année de présence comptée diueps la dtae d'embauche ;
? puor les années supplémentaires, 1/5 de mios par année, augmenté de 2/15 de mios par année ;
? si l'âge du salarié est coirpms ernte 50 et 55 ans à la dtae de la niftacotioon du licenciement, l'indemnité est majorée de 5 % ;
? si le salarié est âgé de puls de 55 ans à la dtae de la naicfoitoin du licenciement, l'indemnité est majorée de 10 %.

Le toatl de l'indemnité de licenciement, y cormips les maiornatjs de 5 % et 10 %, ne puet dépasser une smmoe cdeonraponst à 9 mios du saralie moyen.

Le sliaare pirs en considération puor le caucl de l'indemnité de lneicmeiet est le 1/12 de la rémunération des 12 drneires mios précédant le lncmeceineit ou, soeln la fmolrue la puls agauavtnsee puor l'intéressé, 1/3 des 3 dinerers mois, étant edtnneu que, dnas ce cas, totue pimre ou gaiitocafrtin de caractère anenul ou exneocetpl qui arauat été versée au salarié pdneant cette période ne srea pisre en cmtope que pro rtaa temporis. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent anavent ptroe révision du 2e prgphaare de l'article 3. 13. 2 qui est désormais rédigé comme siut :

« Après 1 an de présence dnas l'entreprise, ils reçoivent pneednt 30 jorus à prtair du 8e juor d'arrêt 90 % de la rémunération brute qu'ils aireaut gagnée s'ils avienat continué à travailler, plus 66 % de ctete rémunération pnednat les 30 jours suivants. »

papeterie, foinutrrue de bureau, buqueuutaire et ioiumfarqte décident, par le présent avenant, de préciser les cointndos d'assurance du mitneian des grantiaes de prévoyance après la rpuurte du cortnat de tiavral puor les salariés bénéficiant déjà de ce tpe de régime auprès du GNP anavt la rupture.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

Création de l'article 3 bis à l'accord du 10 décembre 1990 de la coitnveonn cvcteoille naltnoiae des persoenns des cemcroces de détail de papeteries, fruounertis de bureaux, de buarujiutee et itiraqmfornue et de librarie intitulé : « Maitnien des giatenras de prévoyance après rpuurte du crotnat de taarivl ».

L' atclie 3 bis est ainsi rédigé :

« Acrltie 3 bis

Bénéficiaires du meiniatn des gineraats

de prévoyance après rturupe du ctanort de tarval

Bénéficient de la gtiranae " mnietan des gairtanes de prévoyance après rrutpe du coartnt de tvraial ? les salariés bénéficiaires du

régime de prévoyance cniooevnenn dnot le catnrot de tairavl est rompu. L'ancienneté rneute puor définir les dritios est déterminée à la dtae de csasteoin du ctraont de tairavl du salarié.

Conditions du mtaiienn des giranaets de prévoyance

après rutrupe du catnrot de tarival

Pour pvooir bénéficiar de cttee garantie, les salariés dnot le canort de tairavl est rpmou dnvoet :

? rimepr les connioitds rsiquees puor bénéficiar du régime de prévoyance coinevonentl à la dtae de rtpurue de luer cnorat de triaavl puor bénéficiar du miteainn des greitnaas du régime après la rturpe didut cratont ;

? être pirs en cghare par l'assurance chômage et pervioecr à ce ttrie des atliaoncols puor perte d'emploi ;

? jifutesr de ctete prsie en chrage auprès de luer deneirr epymtueor en lui asreadst le jutifaitcsif et la nofttoiaich du moatnt des aictnololas qu'ils perçoivent ;

? ne pas aivor renoncé expressément à ctete gaantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jneivar 2008 prévoit la possibilité puor le salarié de receonnr par écrit à la portabilité des giranteas de prévoyance accordées dnas l'entreprise quittée, par evnoi d'un cuerorir dnas les 10 jorus sunaivt la coesatist de son crtonat de taavrl à son ex-employeur). La rionantocen qui est irrévocable vuat puor l'ensemble des giatreans du régime conventionnel.

Le diitsospif de portabilité s'applique aux rueuptrs ou fnis de ctoant de travail, tles que définis précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jilleut 2009.

Durée du mtneaii des gneatris de prévoyance

après rptrue du coatnrt de taavrl

Les giraenats du régime de prévoyance snot miutnaenes puor une durée cosmpire entre 1 et 9 mios soeln la durée du crtonat de tarval de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot apprécieras en mios eernits cmmoe dnas l'exemple ci-dessous, sachant que ce mtaiiinn de geanirtas srea accordé au mmaxium puor 9 mios même si le catnrot de taavrl de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

| DURÉE DU CATNROT DE TARAVIL | DURÉE DE LA GIRTANAE |
|---|------------------------------|
| Durée crtonat & lt ; à 1 mios | Pas de droit |
| Durée canortt = 1 mios eentir | 1 mios de mntiiean de dtoirs |
| 1 mios & lt ; durée ctaort & lt ; 2 mios | 1 mios de mitiaenn de dritos |
| Durée craontt = 2 mios ernetis | 2 mios de maientin de drotis |
| 2 mios & lt ; durée caonrtt & lt ; 3 mios | 2 mios de miaenitn de dritos |
| Durée ctanort = 3 mios enetrs | 3 mios de mntiaen de dritos |
| Ainsi de situe jusqu'à un mamuxim de 9 mios de miaetnin de diorts | |

Le bénéficiaire de ctete ginarate diot inerfomr son anicen elomypuer de la ceisstoan du vmseeernt des alnilacotos du régime d'assurance chômage lusrqoe celle-ci irienetvt au crous de la période de mneatin des gatnaeris de prévoyance du régime conventionnel.

En tuot état de cause, la présente gtaarine cses dès que le chômeur reroutve un eomlii ou dès qu'il ne puet puls jufisietr de son suattt de ddmäenuer d'emploi indemnisé par le régime oalitbgire d'assurance chômage.

Salaire de référence

Le sararie de référence svaenrt de bsae au clusal des ptteioanrss incapacité et invalidité du régime de prévoyance est égale au sialrae net moeyn perçu au cours des 12 mios clviis précédent l'arrêt de travail. On etnend par sararie net le sararie onebti après déduction des crhages saicels salariales, de la CSG et la CRDS, ou la dtae de rptrue ou de fin du crtonat de tairavl en cas d'incapacité torapmerie puor les salariés bénéficiant de la ganrtie " maenitn des gearnatis de prévoyance après la rruitpe du ctrnoat de tarival ?.

Les soemms liées à la rutrpue ou à la fin du crtonat de tairavl (indemnités de licenciement, indemnités ccmepoieastrns de congés payés et ttuoies aurets smoems versées à trte exceptionnel) snot eecluks du srialae de référence. Les dtris grniaats par le régime de prévoyance au tirte de l'incapacité tprriaomee ne puevnt courride l'ancien salarié à prvieoc des indemnités d'un mntaont supérieur à cluei de l'allocation nttee du régime oairtgbiloe d'assurance chômage à lqaelue l'ancien salarié oruve droit et qu'il aaurit perçu au trte de la même période. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 6 de l'avenant du 22 février 2006 ralitef à l'accord du 10 décembre 1990, intitulé : « Répartition des ctsntiooas » est modifié et rédigé comme siut :

« Les cnotsiiotas afférentes aux gtenarias prévues au présent annvaet snot réparties à rsoain de 50 % à la cahrge de l'employeur et 50 % à la crhage du salari.

Cependant, la coitsaoit de 1, 50 % sur la tcnarhe A des saairles afférente à la giarntae incapacité, invalidité, décès du poensnerl cadre est, conformément à la cnveonotin cicloevtle naitalone de ratetire et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947, à la craghe de l'employeur.

Pour les gearaints incapacité de travail, invalidité et décès du peesnronl non cadre, les ctoisontias snot fixées à 0, 63 % des srailaes bruts.

Pour la gntaaire incapacité de travail, invalidité et décès du poensnel cadre, la caotsoiin est fixée à 1, 50 % des sraiaeas versés dnas la litime du panofld de la sécurité slioace et à 0, 90 % des sraelias versés au-dessus du plofnad de la sécurité sociale.

Le tuax gaboll de cotisation, en caonitrrepe des potrtaiessns versées au titre du présent accord, est inchangé et fixé à :

(En pourcentage.)

| GARANTIES ASSURÉES PAR LE GNP | PERSONNEL NON CDRAE | | PERSONNEL CARDE | |
|-------------------------------|---------------------|---------|-----------------|---------|
| | TA | TB / TC | TA | TB / TC |
| Incapacité de taavrl | 0, 305 | 0, 305 | 0, 34 | 0, 61 |
| Invalidité | 0, 14 | 0, 14 | 0, 16 | 0, 29 |
| Capital décès | 0, 15 | 0, 15 | 0, 81 | |

(En pourcentage.)

| GARANTIES ASSURÉES PAR L'OCIRP | PERSONNEL NON CADRE | | PERSONNEL CADRE | |
|--------------------------------|---------------------|---------|-----------------|---------|
| | TA | TB / TC | TA | TB / TC |
| Rente éducation | 0, 035 | 0, 035 | 0, 19 | |

La gatnrae miaenitn des gteirnaas de prévoyance après la rpture du cnorat de tvaaril est financée par la ciotatsoin des salariés en activité (part ptnaolrae et prat salariale).

Une période d'observation de 18 mios à cepmtor de la dtae d'effet du présent aennvat (1er jliuelt 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation alenlnue des résultats du régime, un blian d'application du dsiiisoptf de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les oenrmsagis asuserrus srotomneut à l'approbation des peartneiras suociax le tuax de ctiitsoaon et / ou la psutrioue de cttee psrie en chrgae aifn de meiantir la pérennité du régime qui srea formalisé par avenant. »

Avenant du 2 juillet 2009 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | La FFB, |
| Syndicats signataires | La CTFC ; La FCENS CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT cmmerce ; La FEC CGT-FO, |

Accord du 9 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

| Signataires | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | FS CDFT ; CFTC ; FNECS CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Avenant du 8 décembre 2010 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT cmecorme ; FEC FO. |

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

L'article 2 rtileaf à la définition des myneos de facneniment :

Avenant du 8 décembre 2010 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la

Article 4 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

La dtae d'effet du présent aaennvt est fixée au 1er jliuelt 2009.

Article 5 - Dépôt. □ Extension
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la droctiein des retialons du tiaavrl en un nbrome sfuinsat d'exemplaires. Les snaigaeirs en dmeanndet l'extension, et ce en aitcialppon de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2009

L'article 4. 1 est complété par :

« Le mnanott anuel des rotersbememuns sur jsuitffitacs aux eyemuoprls (ou aux etsnrerepis de la msie à doipisiston des employeurs), du mnaieitn de la rémunération (salaires et charges) de luers salariés, représentants mandatés par luer oagstnaoriin saldyacie représentative, puor ppitaircer aux réunions des cmiomnssois paritaires, ne prroua excéder le mtnonat de la csioiottan de l'employeur (ou de l'entreprise de la msie à dtisoiiopsn des employeurs) au ttrie de cttee même année. »
Cet anavent srea alpaplbe au piemr juor du mios sivuat la pbotucilain de l'arrêté d'extension au Jranoul officiel.

La loi rivlaee à l'orientation et à la ftoirmaon pefonsllnsorree tuot au lnog de la vie du 24 nvbeomre 2009 crée un fnods ptiairare de sécurisation des proarcus professionnels. Ce fdons est alimenté via les OCPA par un pngutoaerce (5 % à 13 %) de l'ensemble des cotrbiinotus légales des eesrrnpits au fnineenacmt de la ftoamoon professionnelle.

La cbnttouoirn des esiepetnrrs de la bnhcrae au fnods pariitare de sécurisation des poarrucs posorfneniless est répartie de la façon sunvate :

? 50 % au trite des fonds de la pinoeooasiaflrtnissn ;
? 50 % au titre du paln de formation.

Un pinot srea fiat en fin d'année 2010 puor soivar si cttee répartition diot être révisée.

Cet aoccrd est abcpalilpe le juor svainut le dépôt de l'accord à la driceiton générale du travail.

« Il est institué une cnutbiotoin rvteliae à la pisre en cghrae des faris supportés par les fédérations et syacnids d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la cooeitvnn collective.

Cette contribution, aissse sur la mssae salaarile burte des eiretrpness visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cagrhe des employeurs.

Le mtanot de la ctuirbooitnn est fixé à 0,05 % de la msase salaarile brute. »

est remplacé par :

« Il est institué une cbnouttirion rvteliae à la pisre en chrgae des faris supportés par les fédérations et sidnaycts d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la ceonnitovn collective.

Cette contribution, aissse sur la msase saliarlae brute des eneeirrpsts visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la charge des employeurs.

Le mtannot de la citrtonoiubn est fixé à 0,05 % de la masse srlaailae brute, snas poiuor être inférieur à 25 % par eneprsrte et par an, qeul que slot l'effectif sur l'année. »

Cet aevant est aicplabple dès le pmreeir juor du mios snviat la priatou de l'arrêté d'extension au Jronoul officiel.

négociation collective des instances paritaires

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT cmromcee ; FEC FO. |

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

L'article 3.1 relatif à l'association pour la gestion :

« Les fédérations et syndicats d'employeurs participant ou adhérents à la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de brique et informatique, et de la branche et les syndicats représentant les salariés, représentatifs au niveau national et provinciaux au présent accord, sont issus d'une association régée par la loi de 1901, aux fins d'assurer l'entente et la coordination de la convention nationale à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des objectifs budgétaires, respect des engagements dans le cadre de l'objet social). »

est remplacé par :

« Les fédérations et syndicats d'employeurs participant ou adhérents à la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de brique et informatique, et les syndicats représentant les salariés, représentatifs au niveau national et provinciaux au présent accord, sont issus d'une association régée par la loi de 1901, aux fins d'assurer l'entente et la coordination de la convention nationale à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des objectifs budgétaires, respect des engagements dans le cadre de l'objet social). »

L'article 3.2 relatif à l'organisme de gestion :

« La convention collective définie à l'article 2 du présent accord peut être recouvrée par l'APGEB, section 33, au nom de la République, 75011 Paris, selon les modalités déterminées dans l'avenant du 22 février 2006 signé entre l'AS GNP et l'APGEB. »

est remplacé par :

« La convention collective définie à l'article 2 du présent accord peut être recouvrée par l'APGEB, section 12, rue des Pyramides, 75001 Paris, selon les modalités déterminées dans l'avenant du 22 février 2006, que par tout autre autorité mandatée par elle. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale paritaire de validation des accords collectifs

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT cmromcee ; FEC FO. |

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Conformément aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, il est institué dans la branche reconnue de la construction et du bâtiment, dans la branche de la papeterie, fournisseurs de bureau, de brique et informatique, une commission nationale de validation des accords collectifs.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

La commission nationale de validation est chargée de valider les accords d'entreprises de moins de 200 salariés dépourvus 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 (aux) dans les entreprises de moins de 50 salariés. (1)

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 documents procès-verbaux d'élections.

Les réunions sont organisées et préparées au niveau de la branche et entre les deux parties de la commission nationale de validation à une réunion de validation.

(1) Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail et à l'exclusion des termes : « ainsi que » et « désigné (s) comme délégué (s) syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés » comme étant réservés aux élections du même article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Article 2 - Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale de validation est d'effectuer un contrôle de validité. La commission nationale 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 conclu 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

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

La commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par l'ensemble des organisations représentatives nationales (1) syndicats de salariés de la présente convention collective et d'un nombré égal d'employeurs issus d'organisations professionnelles et représentatives.

(1) L'article 3 est étendu à l'exclusion du terme : « neantolins » comme étant réservé au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Article 4 - Procédure

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2014

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informera par écrit, le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris) qui assurera le secrétariat de la commission collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de brique et informatique.

Elle informera à cette occasion :

- une copie de chaque accord qui n'est pas soumis à la validation ;
- une fiche signalétique complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel syndical de l'accord concernant les élections professionnelles : itcnaeijtjofn de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissement, leur répartition géographique ;
- une copie du procès-verbal des élections de son représentant ;

? luroqse le salari? ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité solicae ;
 ? dès la rerpse du traival ;
 ? au 1 095e juor d'indemnisation ;
 ? et au puls trad à la dtae de louaqitdiin de la pseonin de vieillesse.

3.2. Gratinae invalidité

3.2.1. Définition de la ginarate

Lorsque le salari? est classé par la sécurité salioce dnas l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité salacie (1), ou lqoruse l'invalidité résulte d'un adcecent du taival ou d'une miadale poofssierelnnle entraînant un tuax d'incapacité ptareennme piealtrle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il srea versé au salari? une rntee complémentaire à clele sireve par la sécurité sociale.

3.2.2. Ponit de départ de la gtniraae

Dès la nooicfitiatn au salari? par la sécurité slacioe de son casnsemlet dnas l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale.

3.2.3. Mnotnat de la pttoseairn

Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salari? classé par la sécurité slioace en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rnete puor anideccet du tavairl aaynt entraîné un tuax d'incapacité d'au mnios 66 % rcverea une rntee complémentaire à cllee servie par la sécurité slcoiae dnot le mnnot corerospnd à la différence entre 100 % du saralie net de référence et le moant des ptiesotans bertus sevreis par la sécurité soailce cumulé à l'éventuel sriaale à tmepls preital net.

Invalidé de 1re catégorie

Le salari? rcnoenu en invalidité 1re catégorie par la sécurité soalice rreveca une rntee complémentaire à cllee srivee par la sécurité scoiale dnot le mtnanot est calculé cmome siut :

| Origine de l'invalidité | Salarié cadre | Salarié non cadre |
|--|---|---|
| Maladie ou adiccent non posfeisneonrls | 45 % du sraiale net de référence monis les indemnités journalières bterus de sécurité sloacie | 45 % du sairale net de référence moins les indemnités journalières brteus de sécurité salacie |
| Maladie pneonfsolelrise ou aneccidt du tiaarvl | 60 % du sliaare net de référence moins les indemnités journalières buetrs de sécurité saoicle | 45 % du siarale net de référence moins les indemnités journalières buters de sécurité slioace |

En tuot état de cause, la rntee versée par l'organisme auesusrr du régime de prévoyance cumulée à clele seirve par la sécurité scilaoe et l'éventuel slaiare à temps partiel, ne peuenvt conuidre l'intéressé à preeivrcor une rémunération supérieure à clele qu'il aruiat perçue s'il aivat psviuori son activité.

3.2.4. Durée du vmereset de la priteaotsn

La rntee complémentaire cesse d'être versée :

? lsqrue le salari? ne perçoit puls la rente de la sécurité solacie ;
 ? lros de la soutsttuiin de la rente de la sécurité sioclac au tirta de l'invalidité par une poisen de vesislleee puor iiutnapdte au tiaarvl ;
 ? et au puls trad à la dtae de liidoqtauin de la pseoin de ratetrie par le salari?.

3.3. Silraae de référence puor le cuclal des petsnatrios incapacité

de tairval et invalidité

Le slairae de référence seavrt de bsae au cluacl des poairtetnss d'incapacité de taairvl et d'invalidité, crsnporeod à la menonye des srliaeas ntes perçus au corus des 12 mios cilvis précédent l'arrêt de travail. »

(1) *En vue de la détermination du montant de la pension, les idlniveas snot classés comme siut :*

1. *Ilvidnaes celabaps d'exercer une activité rémunérée ;*
2. *Iedvlnais aonumlesbt iaeplacbns d'exercer une psiroesofn qlunuceqoe ;*
3. *Iieladvns qui, étant asbuolnemt inpeacblas d'exercer une profession, sont, en outre, dnas l'obligation d'avoir rruocs à l'assistance d'une tciree pornsnee puor etueceffr les atces oidaeinrrs de la vie.*

Article 4

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 3 « Grntaaie décès invalidité paeermnnte et abluose » de l'accord du 10 décembre 1990 denevit l'article 4. Il est désormais rédigé comme siut :

« Alcrite 4
 Garantie décès et invalidité patmnenree et alosube
 4.1. Girtnaae ctiaapl décès
 4.1.1. Définition de la griaante

En cas de décès du salari?, l'organisme asruuesr du régime de prévoyance institué par le présent acocrd veresra au bénéficiaire un capital.

4.1.2. Bénéficiaires du cptaial

Lors du décès du salari?, le ou les bénéficiaires du caatipl snot :
 En pmierer leiu la ou les prseoneos nommément désignées par le salari? dnas le beultln de désignation de bénéficiaire (s) qu'il arua complété, signé et retourné à l'organisme assureur.
 A défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le ctpial srea dévolu dnas l'ordre snvuiat :

? au cnoionjt du salari? (voir définition du cnoionjt à l'article 4.6) ;
 ? à défaut, aux etnfnas légitimes, ruceonns ou afidtops du salari? par prat égales entre eux ;
 ? à défaut, aux héritiers seoln les règles de dévolution successorale.

4.1.3. Manotnt du ciatapl décès

Le mnatont du catapl qui srea versé en cas de décès du salari? varie en fontcoin de sa stuitioan de flamlie à la dtae du sinistre.

| Situation de fmlalie | Salarié crade | Salarié non cdare |
|---|--|--------------------------------|
| Salarié célébataire, veuf, divorcé snas prnsenoe à crghae | 240 % du sairae de référence limité à la TA | 75 % du sailare de référence |
| Salarié marié, pacsé, en stiouitan de cnacuigbone ou aanyt une psrenone à crahge (au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale) | 320 % du saarlie de référence limité à la TA | 100 % du sialraae de référence |

| | | |
|--|---|------------------------------|
| Majoration par pensionne à charge supplémentaire (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale hors enfants) | 80 % du salaire de référence limité à la TA | 25 % du salaire de référence |
|--|---|------------------------------|

4.2. Généralité invalidité permanente et aboulse (IPA)

4.2.1. Définition

L'invalidité permanente assurée consiste dans le cas des salariés par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides, soit : l'invalidité absolue ou temporaire d'exercer une profession quelconque qui a entraîné l'obligation de recourir à l'assistance d'une manière permanente au-delà des besoins ordinaires de la vie. L'invalidité permanente assurée est, dans le cas du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au remboursement 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 équivalant à celui du capital décès. En effet, dans le cas de cette garantie, le capital décès est versé par anticipation immédiatement au salarié. Ainsi, le versement du montant de cette garantie met fin à la garantie décès. La survenance ultérieure du décès du salarié ne donne pas lieu au versement d'un nouveau capital.

4.3. Garantie double effect

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 relevant à charge (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale) 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. Généralité retraite éducation

4.4.1. Définition de la garantie

Lorsque, à la date de décès du salarié ou de sa pension de vieillesse, celui-ci avait versé un ou plusieurs enfants à charge tel que défini ci-dessous, l'organisme assurant leur réversion donne une retraite éducation.

4.4.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la garantie sont les enfants à charge du salarié à la date du décès, soit :
Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant légitime, naturel, ou adoptif :

? jusqu'à son 18e anniversaire, dans le cas où il est en état de continuer à étudier ;
? jusqu'à son 25e anniversaire, sous condition.
Soit :

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
? d'être en état d'assurer ;
? de percevoir une pension de rémunération en accroissement ;
? d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, toutefois d'une nature d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

4.4.3. Montant de la pension

Le montant de la pension éducation est de :

| Salarié cadre | Salarié non cadre |
|------------------------------|-----------------------------|
| 12 % du salaire de référence | 5 % du salaire de référence |

4.5. Salaire de référence pour le calcul des pensions décès, IAD et pension éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des pensions est égal à la rémunération brute, priée et précautionnées comprises, perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès. Le salaire de référence est reconstruit si le salarié concerné a moins de 1 an d'ancienneté.

Pour le pensionné cadre, le salaire de référence est limité à la tarification A.

4.6. Montant de la pension

Il faut évidemment par contre l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un mariage définitif non séparé (e) de corps. Sont assimilés au conjoint :

? le concubin, lorsque, à la date du décès du salarié, le concubin était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant n'est pas né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacés avec un tiers ;
? le parent auquel le (la) salarié (e) est lié (e) par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 3 bis « Bénéficiaire du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 5 intitulé « Portabilité du régime de prévoyance » rédigé comme suit.

« Article 5

Portabilité du régime de prévoyance

5.1. Bénéficiaires de la portabilité

Bénéficiant de la portabilité du régime de prévoyance les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conservent leur droit à la continuation de leur rémunération dans le cas où le contrat de travail est rompu. L'ancienneté réunie pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

5.2. Conditions de la portabilité

Pour pouvoir bénéficier du maintien des garanties de prévoyance instituées par le présent accord, les salariés, dont le contrat de travail est rompu, doivent :

? remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de la rupture de leur contrat de travail ;
? être pris en charge par l'assurance chômage et pourvoir à cette date au moins 10 mois d'emploi ;
? justifier de cette période en charge auprès de leur employeur en lui assurant le travail temporaire et la continuation de son contrat de travail ;
? ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avant-projet n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 juillet 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par l'ouverture d'un compte dans les 10 jours suivant la cessation de

son cnratot de tviaarl à son ex-employeur). La rtoecinoiann qui est irrévocabile vuor l'ensemble des gernitaas du régime conventionnel. Le dopstiiif de portabilité s'applique aux ruerputs ou fnis de corant de travail, tles que définis précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jleiu 2009.

5.3. Durée du meaniitn des gtaernis de prévoyance après rtuupre du corntat de tarival

Les giartanes du régime de prévoyance snot miutennas puor une durée cmptiore ertne 1 et 9 mios sleon la durée du canrott de taival de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot apprécieras en mios enetirs comme dnas l'exemple ci-dessous, shaanc que ce mitainen de graeants srea accordé au mxmuaim puor 9 mios même si le crtnat de tvarail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

| Durée du ctaront de tirval | Durée de la gnrataie |
|---------------------------------|------------------------------|
| Durée coartnt < 1 mios | Pas de dirot |
| Durée crntat = 1 mios eetinr | 1 mios de metainin de diorts |
| 1 mios < durée cantrot < 2 mios | 1 mios de metiainn de dirots |
| Durée catornt = 2 mios eiertns | 2 mios de mtainien |
| 2 mios < durée cnortat < 3 mios | 2 mios de mneaitin |
| Durée ctnorat = 3 mios etiens | 3 mios de menaitin |

Ainsi de situe jusqu'à un mxiaumm de 9 mios de miaenitn de droits.

Le bénéficiaire de cette gitanare diot ifonmrer son aicenn epoueymlr de la coatsesin du veesnermt des alacitnloos du régime d'assurance chômage lorsqu'e celle-ci itnnivreet au croos de la période de mineitan des gntaraeis de prévoyance du régime conventionnel.

En tuot état de cause, la présente ganartie cesse dès que le chômeur reruote un eplomi ou dès qu'il ne puet puls jsuiteir de son stuatt de dneedumar d'emploi indemnisé par le régime olrtgaiobie d'assurance chômage.

5.4. Saarile de référence

Le sarlaie de référence servnat de bsae au cacull des ptoieantrs incapacité et invalidité du régime de prévoyance, cerspornod à la meonnye des siaarels ntes perçus au croos des 12 mios civils précédent l'arrêt de travail.

Les semoms liées à la rutrpue ou à la fin du contrat de tvarial (indemnités de licenciement, indemnités cmeopacesnrtis de congés payés et toeuts auerts seomms versées à ttrie exceptionnel) snot eecluus du srliaae de référence. Les dorts gtainras par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité taremoiro ne puevnet curridoe l'ancien salari à peecoirv des indemnités d'un manont supérieur à culei de l'allocation nette du régime oorlatigibe d'assurance chômage à lleaqlue l'ancien salari ourve droit et qu'il aiuart perçu au trite de la même période. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 4 de l'accord du 10 décembre 1990 dnvieet l'article 6. Il est désormais rédigé comme siut :

« Actrlie 6 Revalorisation

Le slaraie de référence sraenvt au cuacil des prtneoatsis incapacité et invalidité srea aneumnenlt revalorisé en fcnoiton de l'indice d'évolution du pnoot ARCRO aux mèmes daets d'effet. La rtnee éducation sveire par l'OCIRP est revalorisée soeln une périodicité et l'indice fixés par son coniesl d'administration. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 5 « Msie en ?uvre du régime » de l'accord du 10 décembre 1990, dnvieet l'article 7 « Msie en ?uvre du régime ». Il est désormais rédigé comme siut :

« Artilce 7 Mise en ?uvre du régime

Les eesrentirps eatnrnt dnas le cmahp d'application de la civtoenonn cctiellve ntnoalaie de la papeterie, ftourruenis de bureau, baeqturuiue et iqaniuomftre snot teneus d'adhérer puor les giernatas prévues au présent arccod au gmeenorupt ntanaoil de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unnois d'institutions de prévoyance agréées domiciliées rvepsmceneitet au 33, avnee de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacerès, 75008 Paris.

Les eteiprrenss qui auenirat cconlu un cntroat de prévoyance anvat la dtae de srgtuiane de l'accord du 10 décembre 1990 pnuroort mineanitr luer adhésion au régime antérieur à cdtonoiin de firae bénéficiar lrues salariés de gatnraies supérieures, apprécieras rsiue par risque.

Un comité de gitoeis constitué par les sgariitneas du présent aocrcd est chargé d'étudier le svuui du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fios par an. »

Article 8 En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 5 bis « Réexamen des ctiinodons d'organisation de la mttsioluaau » de l'accord du 10 décembre 1990 dneevit l'article 8 « Réexamen des cniitoodis d'organisation de la maioasuluitn » rédigé cmome siut :

« Aciltre 8 Réexamen des cnootndis d'organisation de la mlouasatutin

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cnontodiis d'organisation de la mastiatuulon interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

A cet effet, les piraerteans socauix se réuniront au monis 6 moins à l'avance, au reraugd de la dtae d'échéance, puor étudier le raroppt spcial des omegnirass aurssures sur les ctmeops de résultat de la période écoulée et sur les ppevrcteess d'évolution du régime. »

Article 9 En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 5 ter « Cemhnaengt d'organisme ausreusr » de l'accord du 10 décembre 1990 dveneit l'article 9 « Cngehanemt d'organisme assrueur ». Il est désormais rédigé cmome siut :

« Atlrie 9 Changement d'organisme assuruer

En cas de caghmeenent d'organisme (s) asreusur (s) décidé par les pertaaerins siucaox à l'occasion d'une révision de l'accord, les peoirttanss en croos de siercve seront mnuaneteis à luer navieu aïnnet à la dtae de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des oirnasegms asureurss désignés ne srauait rteetmre en cause la purstoie des raelnavsotriois des ptseoratnis d'incapacité, d'invalidité ou de rtnee situe à décès en croos de svreice à la dtae d'effet de la résiliation.

Les paeenraitrs sociaux, en ataplpiiocn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, osoragienrnt la puitsoire des ralasoiiorentvs sur la base, au minimum, des veualrs énoncées à l'article 6 du présent arccod par négociation aevc le nveuol ongaisrme aurssuer et tuot artue oramginse panvout ausrser ce tpe de prestation.

Toutefois, les pnotriaset de retne svriees par l'OCIRP conniotruct à être revalorisées par cet ogrnmaise svianut les mèmes modalités que cleles prévues avnat le cmeeanght d'organisme assuruer.

A la dtae de la dénonciation ou de non-reconduction des omasegrnis arsursues 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 cahier d'organisme assuré sera souscrit sur les garanties à naître au titre du maintien de l'invalidité en cas de survie du décès avant la fin de la période d'invalidité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 6 « Répartition des caisses » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 10 « Caisse ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 10

(En pourcentage.)

| | Personnel non cadre | | Personnel cadre | |
|--------------------------------|---------------------|-------|-----------------|------|
| | TA | TB | TA | TB |
| Garanties assurées par le GNP | | | | |
| Décès | 0,140 | 0,140 | 0,70 | |
| Décès portabilité | 0,010 | 0,010 | 0,01 | |
| Invalidité de travail | 0,354 | 0,354 | 0,35 | 0,66 |
| Invalidité portabilité | 0,012 | 0,012 | 0,05 | 0,04 |
| Invalidité | 0,157 | 0,157 | 0,18 | 0,30 |
| Invalidité portabilité | 0,012 | 0,012 | 0,02 | 0,03 |
| Garanties assurées par l'OCIRP | | | | |
| Rente éducation | 0,035 | 0,035 | 0,19 | |
| Cotisation totale | 0,720 | 0,720 | 1,50 | 1,03 |

À compter du 1er juillet 2011 et pendant une période de 5 ans maximum, les cotisations totales du régime de prévoyance seront appelées au taux de 0,77 % TA/ TB pour le personnel non cadre et 1,55 % TA et 1,08 % TB pour le personnel cadre afin de tenir compte de l'impact des dispositifs des articles 18 et 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur le montant du plafond des prévisions à

couvrir pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de la loi le 10 novembre 2010.

Ces taux de cotisation se répartissent comme suit :

(En pourcentage.)

| | Personnel non cadre | | Personnel cadre | |
|--------------------------------|---------------------|-------|-----------------|------|
| | TA | TB | TA | TB |
| Garanties assurées par le GNP | | | | |
| Décès | 0,140 | 0,140 | 0,70 | |
| Décès portabilité | 0,010 | 0,010 | 0,01 | |
| Invalidité de travail | 0,374 | 0,374 | 0,37 | 0,68 |
| Invalidité portabilité | 0,012 | 0,012 | 0,05 | 0,04 |
| Invalidité | 0,187 | 0,187 | 0,21 | 0,33 |
| Invalidité portabilité | 0,012 | 0,012 | 0,02 | 0,03 |
| Garanties assurées par l'OCIRP | | | | |
| Rente éducation | 0,035 | 0,035 | 0,19 | |
| Cotisation totale | 0,77 | 0,77 | 1,55 | 1,08 |

Le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financé par les cotisations au régime pour les salariés en activité (part patronale et part salariale). »

Une convention de garantie entre les préretraités sociaux et les organismes désignés, dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 6 bis « Convention de gestion » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 11. Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 11
Convention de gestion

Article 12
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 7 « Dépôt du présent accord » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 12 « Dépôt du présent accord ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 12
Dépôt du présent accord

Le texte du présent aorcccd srea déposé auprès des siveciers du misirinte chargé du tarvail et auprès du gerffe du cseionl des prud'hommes de Piras dnas les cniotinods prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 8 « Exisenton » de l'accord du 10 décembre 1990 dnvieet l'article 13 « Estoeinxn ». Il est rédigé cmome siut :

« Alrtcie 13
Extension

Les peritas sginiaaetrs cnivenonnet d'effectuer les démarches nécessaires puor obtier l'extension du présent accord. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 9 « Durée et dtae d'entrée en vuuegir » de l'accord du 10 décembre 1990 dieniev l'article 14 « Durée et dtae d'entrée en vguelur ». Il est rédigé cmome siut :

« Aciltre 14
Durée et dtae d'entrée en vguelur

Le présent arocccd est ccnolu puor une durée indéterminée. Il enrte en vgueluer à la dtae de ptibuaion au Januorl ocfiefl de la république de son arrêté d'extension. »

Article 15

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 10 « Dénonciation » de l'accord du 10 décembre 1990

Avenant du 21 mars 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | La FEB, |
| Syndicats signataires | La CTFC ; La FCENS CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FEC CGT-FO, |

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent anenavt prtoe révision de l'accord du 22 février 2006 rileatf à la pirse en cahre des frias consécutifs au

Avenant du 29 mai 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | La FEB, |
| Syndicats signataires | La CTFC ; La FCNES CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FEC CGT-FO, |

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

L'article 2 rtleaf à la définition des menyos de fecimnnneat :
« Il est institué une cnibotoriutn rieatlve à la pisre en crhgae des

dinevet l'article 15 « Dénonciation ». Il est désormais rédigé comme siut :

« Atcrlie 15
Dénonciation

Le présent aoccrd proura être dénoncé soeln les modalités et cotnioidns prévues aux aerltcis L. 2261-9 et snuavats du cdoe du travail. »

Article 16

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 11 « Révision » de l'accord du 10 décembre 1990 devneit l'article 16 « Révision » diudt accord. Il est désormais rédigé comme siut :

« Acitrlie 16
Révision

Toute otsaognairn syncilade d'employeurs ou de salariés représentant dnas le camhp d'application psnoenfriseol de la coinvntoen covleclite du 15 décembre 1988 et srtganaiie ou adhérente au présent aorcccd puorra dandemer la révision des diiosnopsits de celui-ci dnas les citioonnds prévues aux actirels L. 2261-7 et satniuvs du cdoe du travail. »

Article 17

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Les ptieras saagiterns du présent anvaet s'engagent à eeceftufr les formalités de dépôt du présent anaevnt soeln les dsiitiponoss de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Eells s'engagent également à en dmdneer l'extension soeln les modalités prévues aux acretlis L. 2261-15 et sivantus du cdoe du travail.

fnnnnocimeott de la négociation clcovtliee des icneantss paaeiitrrs et irnutdiot un alctire 2.1 intitulé « Indemnité ffraroitiae de remurceoevt » rédigé cmome siut :

« 2.1. Indemnité fraitarfioe de rvcneremuot

A défaut de règlement de la crntooiuitbn et après msie en duemere restée ieuuncsufre dnas le délai imparti, l'APGEB proura prvuusore les ereipentsrs défaillantes dnevat les jirtouinccdis compétentes afin de reevurocr la smmoe faiaoftrre de 1 000 ? en sus de la ctturionioin due.

Les frias engendrés par la procédure de remvnouceert précontentieuse et cuoteenitse sreont à la crahge des readbeevls de la contribution. »

Cet aneavnt est acbippale dès le primeer juor du mios sinavut la pioruatin de l'arrêté d'extension au Jorunal officiel.

fairs supportés par les fédérations et siandctys d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la cnevtionon collective.

Cette contribution, aissse sur la mssae sllairaae btrue des erspeetirns visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cahre des employeurs.

Le mtanon de la cotunibitorin est fixé à 0,05 % de la mssae salariale brute, snas poivou être inférieur à 25 ? par epsrtneire et par an, queil que siot l'effectif sur l'année. »

Est remplacé par :

« Il est institué une crtnoouitbin revltiae à la prise en cahre des frias supportés par les fédérations et sdynaictys d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la ctionveonn collective.

Cette contribution, aissse sur la masse sraaaille btrue des erseritens visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la chgrae des employeurs.

Le matnon de la cbottunroin est fixé à 0,05 % de la masse silraalae brute, snas pivotou être inférieur à 40 ? par enertpirse et par an, queil que siot l'effectif sur l'année. »

Cet anvaet est albcapiple dès le pmreier juor du mios savunit la

Avenant du 4 décembre 2013 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | EBEN. |
| Syndicats signataires | CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO. |

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le préambule, en ses qutrae direens alinéas

« Les ptiaries relaeppnl la volonté de cniosutre et de développer des roanetlis scealois oeuvres et responsables, dnas le suoci de l'avenir des esrtrepnes de la brhance et de l'emploi. Les osratinganois pifnoneolesslars d'employeurs et les onsgriaatios sinalcydes de salariés ont cenvnu qu'un fenninemact était ipinblssedae au développement de l'exercice du syndicalisme, puor les onintorigaass sanledicys représentatives au naeviu national, tnat slirealaas que praltnoeas ; il diot ptetmre la toinsaismrsn des ifmnnraiots deus aux erirpenetss et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce cansott que les petairs snrtiaiges à la cnoiveton colelcivite niaaonle ont etdnenu :

? iircrnse la gsoiten des fodns collectés dnas un cdare prriaat ;
? procéder à une nleluove définition des dépenses supportées par les fédérations et stycinas d'employeurs et de salariés et ssileebctups d'être remboursées, cmome indiqué dnas l'article 4 ci-dessous »,
est modifié cmmoe siut :

« Les priaets rlpnaeelp la volonté de ctoruisnre et de développer des rnealotis soaeicls oteurevs et responsables, dnas le scoui de l'avenir des esprretenis de la bncrae et de l'emploi. Les oosratningais penollieorensss d'employeurs et les osngaritinos seliadnycs de salariés ont cenvnu qu'un feienmannat était iibspaelndne au développement de l'exercice du pamatrsriie et du syndicalisme, puor les otiriansnaogs selinaydcs représentatives au neivau national, tnat salaiarels que planertas ; il diot pttmreere la trnisissoman des irifmnoanots deus aux eeernpstirs et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce contast que les piaries sgaiirantes à la coteinnon ccteoville ntinaaloe ont entndeu :

? iicnrrse la gsoiten des fodns collectés dnas un cdare piirarate ;
? procéder à une nvouleve définition des dépenses supportées par les fédérations et sytidnacs d'employeurs et de salariés et suelcbsipets de bénéficiar d'une pisre en cgrahie financière, cmmoe indiqué dnas l'article 4 ci-dessous. »

L'article 3.1 « Aosatiocsn puor la giteosn »

« Les fédérations et sinacdyts d'employeurs stgieiranas ou adhérents à la cntvooeinn cvlioelcte nialaonte des ccmoreems de détail de papeterie, frneutruois de bureau, de braiuuteqe et irquitmoafne et les sicyantds représentant les salariés, représentatifs au neivau ntinaal et ptearis au présent accord, coineunstt une aistcosoain régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le reourecvenmt de la cointborut à la cgrahie des eeernstnirps et la gestoin des fndos collectés (respect des anetiofcftas budgétaires, rereoummnebst des cgehars engagées dnas le crdae de l'objet social). »

est modifié cmmoe siut :

« Les fédérations et sdactyns d'employeurs sanegiarits ou adhérents à la cnotivoenn ccivilottee naoilatne des coremcems de détail de papeterie, fineuorruts de bureau, de bitueaquure et inqrfootmiae et les scyiatndts représentant les salariés, représentatifs au neivau natainol et ptaeris au présent accord, cuensontt une atiaisocon régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le rcueenvrmoet de la cnrboouit à la crghae des esinrtereps et la gtesoin des fndos collectés (respect des acaientotffs budgétaires, facennmeint des cehrags engagées dnas le crdae de l'objet social). »

dnas le crade de l'objet social). »

L'article 4 rietalf à l'utilisation des moynes de fennnaiecm

« Déduction ftaie des fiars de collecte, les smeoms rceieluels srenot réparties de la façan sutivane :

Article 4.1

Frais liés au ftnnoonceiment de l'association et anotics pairirates

Les firs de l'association de geiotsn pariratie sroent financés par la cortiobutnin de l'article 2, à hatuuer de 40 % de la collecte.

La cbutoroiitnn visée à l'article 2 srea praoitmreerit utilisée puor coviurr l'ensemble des coûts afférents au fnonnconmetiet et à la msie en ?uvre des acontis paritaires, nanetommt :

? la psire en cahre des hnaorroeis de l'expert-comptable et du cirsmmisaoe aux comepts de l'association de gesiton ;

? la pise en cghrae des coûts liés au fennitcoonnmet de l'association ;

? la psire en cahre partielle, et peitmanerirat définie dnas son ctoenu et son mtnoant dnas le règlement intérieur, des coûts de secrétariat et de geiston de l'association et de la coveinont cvlotiecle engagés par le collège pnaotarl ;

? la pisre en crahge des :

? études dnot la réalisation lui srea confiée par la cissmimoon piraatire nationale, asini que l'édition de tuos dmnoteus intérressant la collectivité des salariés de la poorsesfin ;

? heoanorirs des corlsieelns extérieurs, csoihis par la cmioosimsn piraatire nationale, auprès de l'une ou l'autre des cmisoionomss ptareaiirs ;

? la pisre en caghre des :

? taurvax rltfeias à la négociation de la ctiovnoen collective, y coirpms cuex prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du taarvil : rhrceehes engagées dnas le crdae de la négociation, aocipiltapn et siivi de la ceovinotn ccveltioe nationale... ;

? tavruax rtafeis à l'application de la ceovnotn collective, y compris les antociis d'information, de coomciatumnn et de cseonil canncornet lidtae alpaioitcpn (frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de menyos d'information adaptés liés à la ctenionvon ctivlocee ntolnaiae et aux dersievs coionssimms y afférents), à dsiatienen des salariés et des eerteinspris ;

? des tvuaarx riteflas à la msie à juor du fheiicr des eentrpriess erantnt dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er du présent accrod ;

? des faris de ranecle liés à la cotlecle des fodns parariets ;

? des tvuraax et faris rittales à l'information sur l'accès aux métiers de la bnarhce ;

? la pisre en chagre des faris supportés par les fédérations et sciytdnas de salariés : ces firs soenrt oiemeblgitnraot remboursés sur présentation des pièces jfuivcetaistis et dnas la mersue où ils repencestt les cindtions et matnntos de psrie en charge, pieternaimart établis :

? roeurebmsemt sur jticuiffatss aux epouleyrms du minetain de la rémunération (salaires et charges) de luers salariés, représentants mandatés par luer ogntaisoran syladnice représentative, puor paciitperr aux réunions des csioimmons periaatrs ;

? la prsie en cargo des firs supportés par les fédérations et scidays d'employeurs : ces fairs sreont oelreoaibgmnnt remboursés sur présentation des pièces jfeaitciustvis et dnas la mserue où ils retesecnpt les cnntdios et mtnatons de pisre en charge, pateieiamrnr établis :

? reusmnmeboret sur jsttiticuafis des faris de déplacement (transport, rpeas et hébergement) exposés par les représentants des délégations syceidnlas d'employeurs seinargtais du présent arcocd à l'occasion de la négociation ccilteolve et de la piipaoracitn aux réunions des cnsosmimis piiearrats dnas les codntionis fixées par le règlement intérieur de l'association de gsteion ;

? rumreeosnembt sur jitfscitiafs aux eryeolmpus du maaetnn de la rémunération (salaire et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par l'entreprise, représentants mandatés par l'association, puor pcpetaiir aux réunions des csmnsnmoios prietaais ;

? rneburmeoesmt sur juicsifittfas aux ertipresens de la msie à dtiopspion des employeurs, représentants mandatés par l'entreprise, représentants mandatés par l'association, puor piciatepr aux réunions des cmmmoisis paritaires.

Le mtonat aunnel des rmeterumbsoes sur jisfiiutactfs aux eleurmpyos (ou aux erstnieresps de la msie à dsipoisotin des employeurs), du meiaintn de la rémunération (salaire et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par l'entreprise, représentants mandatés par l'association, ne porrua excéder le mnaont de la ciaosiotn de l'employeur (ou de l'entreprise de la msie à dsoisotpiin des employeurs) au titre de cttee même année.

Article 4.2

Frais liés aux atnoci des mbremes de l'association

Dans ce crade ne snot éligibles au rbmseumenroet ? sur jatctuffsiis ? que les dépenses engagées, répondant aux otjcbfes ci-dessous énumérés, neaamnmtt cleels liées au développement de l'exercice du snsimgciyda tel qu'indiqué dnas le préambule.

Article 4.2.1

Objectifs cnmmuus et utsilitaon des fdons

Ces fnods ont, notamment, puor oejitbcf comumn de :

? pdenre en crghae les fairs occasionnés par les réunions préparatoires des dvisees commissiins des itnaecss peraatriis (commission priatarie nationale, cismosion parraite ntalinoae de l'emploi et de la ftrmioan professionnelle...) ;

? rrconeefr la présence des salariés et des eurlymoebs dnas les négociations de bcnhare qui vsinet nmmnateot à fixer les ciontdins d'emploi et de travail des salariés et leurs gainraets sleaos et à aseusr l'égalité pelfoelsnoisre etnre les feemms et les hemmos ;

? développer l'information et la saoisleibtsiinn des salariés et des ersireetps sur les dsnsotioipis coeelhoenintlvls ;

? cnttsieour des securutrs de réflexion, d'anticipation, de coenpotion des dsntsopiiios ceevnnetlonols ;

? fcenianr l'établissement de rapports, detoucmns ou acnoits paeemtrnt une mreeuille cniaacsnosne du suceetr ;

? s'adjoindre les sveirces d'experts puor mieux préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fdons

Ces fnods snot répartis de la manière suaitnve :

? le vesmeernt de 30 % de la clltcoee visée à l'article 2 du présent accord, aux orntgiaasoins scnaylieds de salariés, représentatives au nevau nnaoatil et pterais au présent accord, étant précisé que, dnas le cas où une confédération seirat représentée par peuriluss psnreeons morales, il apnparetit à ces poenrnses mloeras de se répartir entre eells la prat calculée par sglie confédéral ;

? le veesmrent de 30 % de la clltcoee visée à l'article 2 du présent accord, aux otirgnisoans représentant les employeurs, désignées dnas le présent accord. »

est remplacé par :

« Les soemms riecuileles snreot réparties de la façon snaviute :

Article 4.1

Frais liés au fnnmotennioect de l'association et atoicns prrtaieias

Les fias de l'association de gtseion piartraiie sorençs par une parite de la ctornbition de l'article 2.

Chaque année, le ceinsol d'administration de l'association détermine un poergactne de la clotlce issue de la cintouiotrbn visée à l'article 2 qui couvrira tuot ou patrie des coûts afférents au foieontemncnt et à la msie en ?uvre des ainctos pitiarres supportés par l'association, dnot nntommeat :

L'ensemble des coûts afférents au ftoinneceomnt et à la msie en ?uvre des aitocns pearitias supportés par l'association recruevnot naoentmmt :

? la psrie en crhage des hreojarnos de l'expert-comptable et du csmirsoaime aux cmetops de l'association de gstoien ;

? la prise en carhge des coûts liés au fenmoinntcent de l'association, dnot les fias de cletocle ;

? la prise en craghe des coûts de secrétariat et de goesitn de l'association et de la cnvoneiton cveloicde ;

? la prise en carghe des :

? études dnot la réalisation lui srea confiée par la coiosmsmn paairtre nationale, ainsi que l'édition de tuos domucets intéressant la collectivité des salariés de la pifoeorssn ;

? hroaeniroes des csllirenoes extérieurs, cihios par la ciomissomn priaate nationale, auprès de l'une ou l'autre des cissnoimms piraiaerts ;

? la prise en caghre des :

? taauvrx realifts à la négociation de la conenivton collective, y cpmiros cuex prévus aux acelirts L. 2241-1 et sutnvais du cdoe du taarvil : rhecehercs engagées dnas le crade de la négociation, acipaotilpn et suivi de la cnteivoonn clcvteole nationale... ;

? tarauvx rteaifls à l'application de la cotnneovn collective, y cripmos les aticoms d'information, de coctmnaiuomn et de cnseiol cernnoact ladite apioplcatin ('frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de myoens d'information adaptés liés à la citovoennn cetcvloie natalinoe et aux divrsees cminsmosios y afférentes), à doattiniesns des salariés et des eprreiesns ;

? des tuavrax rtleifas à la msie à juor du fciehir des eeintsrreps enntart dnas le chmap d'application défini à l'article 1er du présent acord ;

? des fairs de rnacele liés à la coclele des fodns piirrateas ;

? des trvuaax et fias rletaifs à l'information sur l'accès aux métiers de la branche.

En cas de désaccord sur la répartition, les fdnos seront répartis comme siut :

? 30 % de la coelcle visée à l'article 2 du présent accord, aux oorinnaatsigs sclnaydyes de salariés, représentatives au niveau nntioal et piaters au présent accord, étant précisé que, dnas le cas où une confédération sariet représentée par pleiusrus pnoenerss morales, il ataeppnrit à ces preonenss malores de se répartir ertne eels la prat calculée par sglie confédéral ;

? 30 % de la ctelloce visée à l'article 2 du présent accord, aux oriagannistos représentant les employeurs, désignées dnas le présent accord.

Article 4.2

Frais liés aux atconis des meebrs de l'association

Le sdoile de la cclteloe non affecté aux fias de l'association est destiné à ciunotebr aux dépenses engagées par les fédérations et scnyaitds de salariés et par les fédérations et scayitnds d'employeurs, répondant aux ojebficts ci-dessous énumérés, ntnmuaeot cleels liées au développement de l'exercice du prmtriasiae et du siylnccsdmae tel qu'indiqué dnas le préambule. Chaque otnsaraigion sydcinale présentera au conseil d'administration de l'association un blian anunel de sa doitotan budgétaire.

Article 4.2.1

Objectifs counmms et utiosltain des fnods

Ces fnodos ont, notamment, puor oecjibf commun de :

? pnerrde en carhge les fias supportés par les fédérations et sactdiyins de salariés dnas le cdrae de luer représentation au sien des comonsmisis pirarteais de la cintvnoeon ceiocvlle et neamtonmt des fias de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations slednaycis de salariés srniteigaas de la centovonin coclitve à l'occasion de la négociation cclvloitee et de la pcipriatoain aux

réunions des ciommnsisos pateiarirs dnas les cnotdoiins fixées par le règlement intérieur de l'association de gotesin ;
? pnerdre en cagrhé les frais supportés par les fédérations et saytidnsc d'employeurs dnas le cadre de luer représentation au sien des cssnmioomis ptirairaes de la cotenovnctilicvoee et ntnmmaeot :
? le rbnesmeomerut des frais de déplacement (transport, repas et hébergement) exposés par les représentants des délégations slnicdeays d'employeurs à l'occasion de la négociation cliecolte et de la praitpaticoin aux réunions des coisimnsmos pteariiras dnas les codinitnos fixées par le règlement intérieur de l'association de gisoten ;
? le rmnbreeumeost aux eetrerinsps de la msie à doiiosistpn des employeurs, représentants mandatés par luer onoigstaairn scaldyne représentative, puor ptpiiraer aux réunions des cmomosiinss ptaeirrias ;
? pnrredre en cgrhae les frais occasionnés par les réunions préparatoires des dseevris cmmsnioiss des iecnstrnas patareiris (commission piaaratre nationale, cmmoioissn parritiae notalnaie de l'emploi et de la faironmotn professionnelle...) ;
? rrnofeerc la présence des salariés et des eroeyplums dnas les négociations de banhrce qui vsient noteamnmt à fxier les cintoions d'emploi et de trvaial des salariés et leurs gtnareais slcaoeis et à aessurr l'égalité pinsfsolorelnée ertne les fmmees et les hommecs ;
? développer l'information et la soitesanibisln des salariés et des enrtesrpies sur les dositsnoiips celinoenlvntneos ;
? ctiotusenr des srurecttus de réflexion, d'anticipation, de cpocieotnn des disoopnists cnelnoilevntoens ;
? fcenniar l'établissement de rapports, demucnots ou acoints peemttnart une milreleu csoninnaacse du scueetr ;
? s'adjoindre les sceirevs d'experts puor meuix préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fonds snot répartis de la manière siautvne :

? la moitié de ces fonds srea versée égalitairement ertne les osigtnarnaois slaceiynds de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la cvoientonn clecviole nationale, étant précisé que, dnas le cas où une confédération sraet représentée par peuirusls pseronens morales, il aptneriapt à ces pnseroens meoarls de se répartir entre elels la prat calculée par sigle confédéral ;
? la sncéode moitié de ces fonds srea versée égalitairement entre les ogtasanrinois représentant les elprmyeous représentatives dnas le champ d'application de la cvitonenon cliecvotle nationale.
»

L'article 6 « Durée. ? Notification. ? Dénonciation ? Publicité »
« Acltrie 6.1

Durée

Le présent txtee est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

Le présent txtee sera, conformément aux dtsoiniosps de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux oastginranois slianedyrs représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mras 2006.

Avenant du 17 octobre 2013 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale

Article 6.3

Dénonciation

Le présent aoccd proua être dénoncé par l'un des collèges pirs en son entier, dnas les cointiiodos et délais prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 6.4

Publicité

Le présent acrocd srea déposé en atunat d'exemplaires que nécessaire à la dcoreiitn départementale du travail, de l'emploi et de la fmatioorn psirnooeeflsnle et au csoeirl des prud'hommes de Prias à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, et décomptés à piart de la dtae de réception la puls trvdae des lertets recommandées aevc accusé de réception le niatinfot », est modifié comme siut :

« Acltrce 6.1

Durée

Le présent tetxe est cnlocu puor une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

Le présent texte sera, conformément aux dssiintipoos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux onnaoairgtiss slydecinas représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mras 2006.

Article 6.3

Dénonciation

Le présent acrcod pruora être dénoncé par l'un des collèges pirs en son entier, dnas les coditionns et délais prévus par les aertlcis L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 6.4

Publicité

Le présent acrcod srea déposé en anatut d'exemplaires que nécessaire auprès des svireces cenuartx du mitirsne chargé du travail, à la dietroicn générale du travail, et au ceniosl des prud'hommes de Prias à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, et décomptés à prair de la dtae de réception la puls tadirve des letetrs recommandées aevc aivs de réception le notifiant. »
Cet aacennvt est apacplilbe dès le permier juor du mios siuant la ptouran de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

paritaire de validation des accords d'entreprise

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | L'EBEN, |
| Syndicats signataires | La CTFC ; La FCNES CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT Cocomouitmnan ; La FEC FO, |

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2013

L'article 4 « Procédure » : « L'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informe par écrit le secrétariat de l'APGEB (12, rue des Pyramides, 75001 Paris), qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Elle fournit à cette occasion :

- ? une copie de chaque document qui nous soumis à la validation ;
- ? une fiche signalétique complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, concernant les informations suivantes : identifiant de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissements, leur répartition géographique ;
- ? une copie du dernier procès-verbal des élections de son établissement ;
- ? une copie des documents d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaite surement à la commission nationale de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Ces documents sont adressés au secrétariat de l'APGEB, qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Cette saisie fait croire le point de départ du délai de 4 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 parties de compléter le dossier.

La commission nationale de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

La commission nationale de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Le collège des salariés, composé de la FEC CGT-FO, la CGT, la CFDT, la CFTC, la FCNS CFE-CGC, dispose de 1 voix par organisation.

Pour le collège patronal, la FEB 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 de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Cet accord est accepté par le juillet suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est accepté par le juillet suivant son dépôt au secrétariat-greffier du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. ».

Est remplacé par :

« Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informe par écrit le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris), qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Elle fournit à cette occasion :

? une copie de chacun des documents qui nous soumis à la validation ;

? une fiche signalétique complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, concernant les informations suivantes : identifiant de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissements, leur répartition géographique ;

? une copie du dernier procès-verbal des élections de son établissement ;

? une copie des documents d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise signe la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Ces documents sont adressés au secrétariat de l'APGEB, qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Cette saisie fait croire le point de départ du délai de 4 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 parties de compléter le dossier.

La commission nationale de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Le collège des salariés composé de FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FCNS CFE-CGC, dispose de 1 voix par organisation.

Pour le collège patronal, la fédération EBN 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 de la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Cet accord est accepté par le juillet suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est accepté par le juillet suivant son dépôt au secrétariat-greffier du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. ».

Cet accord est accepté par le juillet suivant la signature.

(hormis cas de mutation emploi-retraite). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

L'article 3.2.3 intitulé « Moant de la pension » de l'article 3.2 intitulé « Garniture invalidité » est modifié comme suit.

Toute référence au « salarié cardé » ou « salarié non cardé » de cet article est remplacée par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

L'article 4.1.3 intitulé « Moant du capital décès » de l'article 4.1 intitulé « Garniture capital décès » est modifié comme suit.

Toute référence au « salarié cardé » ou « salarié non cardé » de cet article est remplacée par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

L'article 4.4.3 intitulé « Moant de la pension » de l'article 4.4 intitulé « Garniture retraite » est modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

L'article 3.1.4 intitulé « Durée du versement des pensions » de l'article 3.1 intitulé « Garniture incapacité » est modifié comme suit :

« Les pensions sont versées :

- ? lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- ? dès la retraite du travail ;
- ? au 105e jour d'indemnisation ;
- ? et au plus tard à la date de l'invalidité de la pension de vieillesse

Toute référence au « salarié crdae » ou « salarié non crade » de cet actile est remplacée renpmistveecet par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

L'article 10 intitulé « Ctsianotois » est modifié cmome siut :
Toute référence au « pnreoesnl crade » ou au « penonsrel non crade » de cet aitrcle est remplacée rmenteeespicvt par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Le présent anaevnt prndrea efeft le 30 jun 2014.

Article 7

Avenant du 3 décembre 2014 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | L'Eben, |
| Syndicats signataires | La CTFC ; La FECNS CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CDS CGT ; La FEC FO, |

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2014

« Arlcite 4 Procédure

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en ioeofmrra par écrit le secrétariat de l'APGEB (12, rue des Pyramides, 75001 Paris) qui asrsue le secrétariat de la ctoenovinn ccltliaeve nanoaitle des cememors de détail de papeterie, fountreruis de bureau, de brqtauuieue et informatique. Elle frnouira à cttee oscicaon :

? une cipoe de cauchn des aodrcos qui snot smoius à la vtadioailn ;
? une fhcie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du pnrneseol snriigaate de l'accord coptrmaont les ioimfonratns staveunis : itniafoicidetn de l'entreprise, effecif de l'entreprise sur les 12 mios précédent la msie en palce de l'accord, le nrombe d'établissement, luer répartition géographique ;
? une cipoe du denrier procès-verbal des élections de son ertrsinpe ;
? une cipoe des acorcds d'entreprise cités dnas l'accord siomus à la validation.

Lorsque l'entreprise sreutatioha stmoeutre à la cimsmssooin nilotanae ptaiarie de vaitdolan l'accord finalisé et signé, elle en frea la damndee par écrit et jnrdoa une cipoe de l'accord signé par les élus.

Ces dnmeoctus snoet adressés au secrétariat de l'APGEB qui asruse le secrétariat de la cietvnoon cclovilee natioane des cemeocrms de détail de papeterie, fietournrus de bureau, de baueiruuqte et informatique.

Cette ssnaiie fiat coiurr le pnoit de départ du délai de 4 mios tel que prévu par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.

Si le secrétariat ctaonta que le dsesoir est incomplet, il dnemade par écrit aux steiniarags de compléter le dossier.

La cimosimosn ntainolae pitiarrae de vloadiatn srea présidée areltmenvtaient par un mbmree du collège eulreomps et un mebmre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FNCECS CFE-CGC doisspe d'une viox par organisation.

Pour le collège paaotnrl : la fédération EEBN dssiope de cniq voix.

L'accord est validé s'il a ontebu au sien du collège représentant les emuleoprys et au sien du collège représentant les salariés, la

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Les petairs stargaines du présent aenvnat s'engagent à eceftuefr les formalités de dépôt et à en deeanmdr l'extension auprès du ministère compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Le présent anevnat a puor ojbet de mertte en conformité l'accord du 10 décembre 1990 ralteif à la prévoyance complémentaire de la covtienon clcitvolee ntaalinoe des corecmems de détail de papeterie, frnirtueeos de bureau, butirequaue et inutiromafqe aevc les doipsnositiis du décret n° 2012-25 du 9 jaenvr 2012 realif au caractère citlocelf et otaboiirgle des gnitearas de prtoetiocon soalice complémentaire.

majorité des viox des meebmrs présents ou représentés. En cas d'égalité de viox puor et contre, l'accord est réputé non valide.

La csoisommin nllaatioe piarartie de vditilaon viedrlaa ou iranefvla l'accord et moireta par écrit sa décision.

Cet aarcod est aipplabce le juor svnuiat le dépôt de l'accord à la dcritioen générale du travail.

Cet aorccod est abclialppe le juor svnauit son dépôt au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes du leiu de conclusion. »
Est remplacé par :

« Actile 4 Procédure

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en iornefmra par écrit, le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris) qui asruse le secrétariat de la cetnoionvn covlcteile naltianoe des cmcomeres de détail de papeterie, fueniuorrs de bureau, de btqaeriuue et informatique.

Elle fuoirna à cette oascoicn :

? une cipoe de cughan des accdros qui snot sumois à la votiialadn ;

? une fhcie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du pnoresnl sinraigte de l'accord cmotanprot les iomnfiotnras sautnviés : idneitatcoifin de l'entreprise, eetficcif de l'entreprise sur les 12 mios précédent la msie en pcale de l'accord, le nbmroe d'établissement, luer répartition géographique ;

? une cipoe du deinerr procès-verbal des élections de son epntrsrise ;

? une cipoe des aoccdrs d'entreprise cités dnas l'accord siomus à la validation.

Lorsque l'entreprise seraotuhia smueotrte à la cimsisoomn noatliane prraaiite de valtdoian l'accord finalisé et signé, elle en frea la ddanmee par écrit, et jdniroa une cpoie de l'accord signé par les élus.

Ces dnucoetms snoet adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la cveiotnonn cvtloilce ninaloate des ceorcems de détail de papeterie, ftnuoiruers de bureau, de buiuuetqare et informatique.

Cette siasne fiat coiurr le pinot de départ du délai de 4 mios tel que prévu par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.

Si le secrétariat ctaosnt que le doessir est incomplet, il daemdne par écrit aux sieragiatiens de compléter le dossier.

La cmosiimson nniltaaoe parriitae de vildiatoan srea présidée altaiemetenvret par un mmber du collège emluerpys et un mbmre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FNCECS CFE-CGC doisspe d'une viox par organisation.

Pour le collège pnaaortl : la fédération EEBN dssiope de cniq voix. L'accord est validé s'il a ontebu la majorité des viox des memerbs présents ou représentés.

En cas d'égalité de viox puor et contre, l'accord est réputé non valide.

La coomissmn ntnloaaie pirraite de vilaatdion vlaerida ou indrlaevia l'accord et mitveora par écrit sa décision.

Cet aarcod est aciplabple le juor svnuiat le dépôt de l'accord à la dciroen générale du travail.

Cet aorccod est aillabpple le juor savuint son dépôt au secrétariat-greffe du coesinl de prud'hommes du leiu de conclusion. »

Avenant du 1er mars 2017 annulant et remplaçant l'avenant du 30 novembre 2016 portant modification de l'article 6.1 Classification

| Signataires | |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires | EBEN |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC FS CFDT FEC FO |

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

En risaon d'erreurs et d'omissions meiuners dnas le tetxe « Aavnent ptaonrt révision de l'article 6.1 ? Ciclsfiatsaion ? » trmsians à la dceitriion générale du tvraial (DGT) puor dépôt et extension, les preaaitnres sicauxo seatnigaris ddiut tetxe cnuouumimqnet une vsioern rcieaftctiive des dosoiniispts concernées (modifications sur les tblaauex 2 et 3).

Il est rappelé que les ceeganmhnts opérés snot le fuit de la négociation pairatrie de bcnhrae dnot le suivi puet être consulté dnas les procès-verbaux de cismimsoon mitxe prairtaie des années 2015 et 2016.

En aorccd aevc les seiervcs de la DGT, la branche tansemrt la vesoirn ratceitiicvfe du texte concerné et en informe l'ensemble des pneeaitarrs sacioux de la branche, sgaiitreas ou non, asini que le cnesoil de prud'hommes de Paris, daitesrnatie de la première vseroin des dispositions.

Avenant pnoartt révision de l'article 6.1 « Cltsaifiosacin »

L'article 6.1 de la cvtnnooenin cclitveole naanoitle des commceers de détail de papeterie, fuiironuets de bureau, beuaurqtue et informatique, ansii que les aennexs correspondantes, snot modifiés comme siut :

« Alcrite 6.1

Classification

Les oraigiansonts sndcalyies stratnegijas de la présente cenvinootn clitecvoe ont procédé à une rtofene de la glire de cfliliaacsotsn des epiomls en cvrannseot le mécanisme de cnsselaemt par apipaoitlcn de critères de classement.

A. ? Glrile de ciocfasiitlasn

La csoicifistaan des eimlpos fiurge en anenxe I suos frmoe de tableaux.

Critères de classement. ? Tbaaleu n° 1

Ce tlaabeu présente les critères utilisés par niaveu et cociffnieet puor le csalmneset des eimlpos repères. Les elioms de la glrile de cicfoaislatns snot répartis en 3 niveaux, A puor les employés, B puor les agetns de maîtrise et C puor les cadres.

Récapitulatif des emplois. ? Tlaebau n° 2

Le tblaau récapitulatif définit, puor chuaqe neiauv de qualification, le ou les critères de camnlseset et le cefniciefot de saliare mimiunm à appliquer. Il opère une répartition des epmolis cmumons aux piorfonses concernées en 4 filières (réception et préparation des livraisons, administratif, vntee en migaaen et vtnue à l'extérieur) et puor ce qui cnechnore les pesernlnos spécialisés en 2 filières (mobilier de brueau et buequauitue et informatique).

Description des fonctions. ? Tlaebau n° 3

Le tealabu de dictoeisprn des fcotinnos précise les tâches prreops à cqhuau elompi repère.

La détermination du neivau de qalfuactoiiin diot être établie,

d'une part, par référence aux critères de cesnsmalet et, d'autre part, par référence aux dctoeinpisrs de finotcnos frnaugit dnas le talebau ? doiltsecprn de fiocnnots ?

Les aplnaeitplos d'emplois n'ont qu'une vaelur indicative.

B. ? Aiilpactopn

a) Détermination du cseenslamt cnoenvnteionl

La détermination du niveau de qifocuialtn diot être établie, d'une part, par référence aux critères de claneessmt et, d'autre part, par référence aux drnotisecps de fontcnois figuanrt dnas le teablaau ? doptcsirein de ficotonns ?

Les apelpaolntis d'emplois n'ont qu'une vlaeur indicative.

b) Nueiavx et cioifencetfs

Les epilmos snot répartis en 3 naviuex (employés, Agnets de Maîtrise et Cadres), eux-mêmes décomposés en 12 cffceeiotsins au toatl puor l'application de la grille de saearils mnimia conventionnels.

c) Agent de maîtrise assimilé crade

Conformément à l'article 4 bis de la cvoinneton cvlcltioee ntiaolne de retarite et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947 , le neiauv B3 est assimilé à un sutatt crade (sous réserve de vldoiiaan par l'AGIRC [association générale des iisuontntis de rairttee des cadres]).

Les ongtsaarniios silcneyads sirngteaias du présent aeannvt s'engagent à effectuer, dès la dtae de signature, les démarches nécessaires à la rnsanniosceace du neiauv B3 comme assimilé à un stautt cadre.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Annexe I
Critères de classement

| Coefficient | Niveau | Définition générale |
|-------------|--------|--|
| 140 | A1 | Aucune cnsanoaiscne particulière ? adtaiapotn quasi immédiate |
| 150 | A2 | Minimum de cceanonssnais professionnelles |
| 170 | A3 | Connaissances psnfrosellonies puls approfondies, cnnacsnieasos tceuhieqns partielles |
| 190 | A4 | Connaissances thueqinecs complètes |
| 220 | A5 | Autonomie dnas l'organisation en fcootn de dtercives précises |
| 240 | B1 | Autonomie dnas l'organisation en fctonoin de drveetcis générales et/ ou cotnaoordin de personnel |
| 260 | B2 | Responsabilité, autonomie, hatae technicité |
| 280 | B3 | Responsabilité, autonomie, hatae technicité, maîtrise pluridisciplinaire |
| 300 | C1 | Responsabilité, autonomie, haute technicité, ctoridoainn de personnel. Cadre affecté à un ptose de commandement, en vue d'assister un rpabsenolse d'un neiauv hiérarchique supérieur, ou qui ercxee dnas les damenios tnqcuehie ou aidintmstriaif ou commercial, ou de gsiteon des responsabilités dnas le crade des monissis ou des deircietvs reçues de son supérieur hiérarchique. |

| | | | | | |
|-----|----|--|----|--|--|
| 360 | C2 | Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue. Sa place dans la hiérarchie lui donne le degré de responsabilité sur un ou plusieurs domaines ou employés. Il exerce un contrôle sur les activités, ou bien il comporte, dans les domaines de compétence ou de gestion, des responsabilités exigeant une large autonomie de décision et d'initiative. Le titulaire de la fonction qui dirige l'établissement et/ou assure la gestion n'est pas nécessairement le chef d'entreprise. | A3 | Réceptionnaire et/ou préparateur (trice) de commande | Dans les entreprises disposant de services logistiques distincts (réception, préparation et expédition), il est amené à assurer des fonctions, ouvrant la voie à une fonction permanente, au sein de 2 au maximum des services précités. |
| 450 | C3 | Cadre possédant la compétence et les connaissances les plus larges, non seulement sur le plan administratif ou commercial ou technique, mais également sur le plan de la gestion, de l'organisation et de la direction de l'entreprise. La position hiérarchique d'un cadre de ce niveau lui donne le degré de responsabilité sur un ou plusieurs domaines ou employés. | A3 | Chauffeur-livreur SPL (super poids lourd) | Assure le chargement, la conduite d'un véhicule classé dans la catégorie SPL et la livraison des marchandises selon les consignes données. Il prend compte de sa tournée. Signifie tous les défauts de fonctionnement et indique les défauts du véhicule utilisé. Peut être chargé de tâches annexes de manutention. |
| 500 | C4 | Cadre exerçant les fonctions de direction d'entreprise | A4 | Coordinateur (trice) logistique | Sous la responsabilité supérieur hiérarchique direct, il coordonne l'activité de plusieurs collaborateurs tout en assumant ses propres tâches de réception, préparation ou expédition de commande. |

Récapitulatif des emplois

(Tableau non reproduit, cité dans l'ordre sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/018/boc_20170018_0000_0009.pdf.)

Description des fonctions

| Niveau | Emploi | Description de fonction |
|--|--|--|
| Filière Personnel de réception et préparation des livraisons | | |
| A1 | Employé (e) logistique | Assure la réception, la manutention, le contrôle qualité et qualité des marchandises et leur marquage. Effectue selon les normes de la sécurité l'emballage et l'étiquetage des marchandises en vue des livraisons ou des expéditions. Effectue à l'extérieur des lieux du travail l'établissement/ l'entreprise. |
| A2 | Réceptionnaire et/ou préparateur (trice) de commande | Dans les entreprises disposant de services logistiques distincts (réception, préparation et expédition), il assure les opérations liées à la réception, la préparation ou l'expédition des commandes. Dans les entreprises ne disposant pas de services logistiques distincts, il assure toutes les opérations liées à la réception, la préparation et l'expédition des commandes. |
| A2 | Chauffeur-livreur | Assure le chargement, la conduite d'un véhicule et la livraison des marchandises selon les consignes données. Il prend compte de sa tournée. Signifie tous les défauts de fonctionnement et indique les défauts du véhicule utilisé. Peut être chargé de tâches annexes de manutention. |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| Filière Personnel administratif | | |
| A1 | Employé (e) administratif (ive) | Effectue toutes les tâches administratives élémentaires (photocopies, archivage, classement). Assure la gestion du téléphone, l'accueil physique, l'expédition, la réception et la répartition du courrier. |
| A2 | Employé (e) administratif (ive) qualifié (e) | Effectue, en sus des fonctions de l'employé administratif, la saisie et la mise à jour de données informatiques et utilise les fonctionnalités de base de l'outil informatique. |
| A3 | Assistant (e) administratif (ive) | Utilise les fonctionnalités avancées de l'outil bureautique, utilise les outils de communication, prend en charge les appels téléphoniques, prépare les dossiers. Effectue toutes les tâches administratives. |
| A3 | Assistant (e) commercial (e) | Assure la saisie des commandes et des livraisons, la mise à jour et l'actualisation des tarifs, gère les adresses commerciales, saisit et transmet les devis, participe à l'action commerciale, notamment par téléphone. |
| | Assistant (e) ou aide-comptable | Suit la comptabilité clients ? fournisseurs, les caisses courantes et/ou les fonds financiers, effectue les relances. |
| | Technicien (ne) de paie | Saisit les éléments variables, calcule et établit la paie. Établit les déclaratifs/ déclarations associées. |

| | | | | | |
|-----------------------------|---|---|----|-----------------------------------|---|
| A4 | Assistant (e) mtaenrikg communication | Sous la responsabilité de sa hiérarchie, conçoit les palns d'action clcmeaomire et les cnpgaaemes promotionnelles. Siut l'évolution cicraommlee de ses potidurs et astssie la fcroe de vente. Astsise les rpbaneloess dnas ctete gestion. | B2 | Formateur (trice) expert | Répond à la définition du famtrouer qualifié. En outre, arsuse la fotraimon des clotoeuarblars de l'entreprise dnas tuos domaines. |
| | Assistant (e) acheteur | Sous la responsabilité de sa hiérarchie, psase les commandes, rlcene les fournisseurs. Puet assurer, lros de la réception des marchandises, le contrôle de luer conformité aux commandes. Arsuse la cdiitioaofcn analytique. | | Responsable rsesources humaines | Assure l'application de la réglementation soalice et des onatrionties RH de la direction. |
| | Assistant (e) rescerouss humaines | Sous la responsabilité de sa hiérarchie, aursse l'application de la réglementation solciae et le bon déroulement de la pqtiouile RH. Atissse les rpeasoselbns dnas ctete gestion. | | Chef de gurope comptable | Organise, slvurilee et assume la responsabilité de l'ensemble des tarvaux coebilmaps et des aitsasntss en cololariabton dtrceie aevc la direction. Prned des ieivtnitais et bénéficie d'une large autonomie. |
| | Animateur (trice) de formation | Est en cgrahe de la froatomin « puroidts » et slotnious des utilisateurs. Est clpbbae de sivrue une méthode pédagogique et de créer des srpupots pédagogiques lui petatremnt d'animer une ssiseon de formation. | | Filière Vtnee en magasin | |
| A5 | Formateur (trice) | Est en cahrge de la ftomarion « pridtuos » et suiltnoos des utilisateurs. Réalise l'ingénierie pédagogique (capable de créer une méthode pédagogique et d'établir les suppotrs de cours), anmie des ssneioss de formation. | A2 | Vendeur (se) débutant | Non autonome, il efutecfe tuos tuaravx de msie en rayon, rangement, propreté, msie en scène du produit. Rennigsee et sret la clientèle sur l'ensemble des gemmas de pidotrus et services. Ppaitrcé à la gteison des comamedns clients, aux réassorts et au pgniaotoe des stocks. Réalise les opérations nécessaires à l'établissement de tuos dueonmtcs de l'acte de vente. Puet être amené à efeefctr des elmbaaegls de mainshcreads et des encaissements. |
| | Assistant (e) de direction | En fiotconn de diticveers précises, aissstse la direction, prépare et réunit les éléments de travail, ogsaine les réunions, les déplacements de la direction. | | Hôte (sse) de caisse | Enregistre les articles, eschiase les soemms sivaunt le myoen de pianeemt coihsi par le client, contrôle la régularité des encaissements, arrête sa casise et remet le cenotnu de sa cisase à son responsable, menianitt la casise et son eenvminoennrt en état de propreté. Alceculie et reegnsine le client. |
| | Comptable | Établit le bilan, le cptmoe de résultat, sleon les dectiivres du cehf d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie snuavt la délégation donnée, contrôle les ceoptms clients-fournisseurs. | | Vendeur (se) qualifié (e) | Vendeur aaynt aucqis l'expérience pnioolefsslerne le raendnt amutoone sur l'ensemble de ses missions. |
| B1 | Assistant (e) de diectiron confirmé (e) | Assiste la direction. Prépare et réunit les éléments de travail, ogniarce les réunions, les déplacements de la direction. Rédige la cnrpocaeornde d'après les deeticvirs générales. Puet perndre des initiatives. Bénéficie d'une catrenie autonomie. | A3 | Vendeur (se) très qualifié (e) | Répond à la définition du vednuer qualifié et fiat pvuere des ccnnnsaeaisnos safusenifts puor vedrne la totalité, des pdurtios et sevceris et se fiat le rielas des cgnosneis de la hiérarchie. |
| | Comptable confirmé (e) | Établit le bilan, le cpomte de résultat, sleon les dreivitecs du cehf d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie, les paies, puet aoivr la sigaurnte suianvt la délégation donnée, contrôle les ctopmes clients-fournisseurs. | | Responsable rayon | Coordonne le fecnimeoonnnt d'un roayn sleon les ictuisrtnons de la hiérarchie. |
| | Acheteur (se) | Effectue les achats, déclenche, négocie et passe les commandes, rlnecae les fournisseurs. Puet assurer, lros de la réception des marchandises, le contrôle de luer conformité aux commandes. Asrsue la ctidoifaicon analytique. | | Responsable pniot de vente | Coordonne le fneiomnetcnont d'un pinot de vnete sleon les iiotntuscnrs de la hiérarchie. |
| Filière Vetne à l'extérieur | | | | | |
| | | | A2 | Téléconseiller (ère) débutant (e) | Renseigne la clientèle par téléphone, internet, ou tuot artue canal, aursse l'enregistrement des commandes, tairte les lietigs et eeuftcfé les raecnles clients. Poopsre les rendez-vous des cmicrmeaoux ou efuetfce des enquêtes. |

| | | | Filière Pnsenerol spécialisé mliboer de bureau | | |
|----|-----------------------------------|---|--|---|---|
| A3 | Téléconseiller (ère) confirmé (e) | Commercialise à dnstcae l'ensemble des prudiots et services. Riengnese la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal aussi l'enregistrement des commandes, tatrie les letgjis et etfcfeue les relacnes clients. Ptorcsepe et pprsooe les rendez-vous des cueommacrix ou efetcfue des enquêtes. | A1 | Monteur (se) aubmlseesr (se) | Sans cncaanosneiss particulières, exécute uneemqinut un tavrail spimle d'assemblage de pièces préparées à l'avance et calibrées. |
| A4 | Commercial (e) sédentaire | Est chargé de prospection, développer et fidéliser la clientèle de l'entreprise par téléphone, ietnnret ou tout autre canal. Présente les pitduros et cloensle le client, aegrutme et répond aux objections, négocie les prix, les quantités et les délais de lroavsin sleon les iuotncsitrns de la direction. Cnclout la vtene par l'établissement d'un craotnt suioms à validation, assrue le suiv carcmemail et anrdtaisimtif de son setcuer puor aietrdntre les oftejibcs qui lui snot fixés. | A2 | Monteur (se) lueivrr (se) | Réalise des tvaux de livraison, d'assemblage et de mnogtae chez un client, asurse le SAV. ? Puet être amené à cnuodire le véhicule. |
| A4 | Commercial (e) | Commercialise l'ensemble des pirotdus et services, met en ?uvre le paln de prospection, présente les poindtrs et clonelsie le client, augmetnre et répond aux objections, négocie les pirs et les quantités en focnoit de barèmes et les délais de lsiavoir sleon les intrncoistus de la direction. Cloncut la vette par l'établissement d'un ctanort smuios à validation, asrsue le suivi crmeocmail et amnatrdsiitf de son seucetr (visites d'entretien, corerirus ?) puor artdenie les obcfjeits qui lui snot fixés. | A3 | Monteur (se) lvruiier (se) qualifié (e) | Répond à la définition du mouetnr livreur, siat lrie et cdopenmre un paln d'implantation de melbior et d'équipement de bureau, puet penrrde des itiaetviins et cctnetoar la clientèle. |
| A5 | Commercial (e) qualifié (e) | Répond à la définition du caoimecrml et à la maîtrise de l'ensemble des pirotdus et seeicvrs ou des tecneuiqhs de vente. | A5 | Responsable d'équipe | Dans le cdrae de dcveteris précises, amine une équipe de perusiuls monteurs/ livreurs, coreonodns les installations, gère un pialnnng de liaison, puet ccnttoear la clientèle. |
| A5 | Chef de plateau | Selon les dieretcivs précises de la direction, cnnoroode et amine une équipe de téléconseillers ou cumeircmoax sédentaires, est ganrat du rcpseet de la pioqluite de télévente. | A5 | Technicien (ne) buerau d'études | Crée ou met en ?uvre, sur les coniegsns données, des prjeos d'implantation par la réalisation des plnas associés et la pilainfctoian des tuaarvx liés au projet. |
| B1 | Commercial (e) très qualifié (e) | Maîtrise l'ensemble des piordus et sevreics et les thnceuiques de vente, fiat pevure d'initiative, gère de manière aoumtone son sceteur et son activité, cnirbotue à l'élaboration de la pioqluite cameolrmie de l'entreprise. | B2 | Architecte d'intérieur | Crée et chsooit les structures, volumes, matériaux, crueulos uetlis à l'aménagement d'un lieu. Élabore son perjot en cohérence aevc les cihox du cnelit et aupiqle les réglementations liées à la cstiourtcon ou à l'espace mias aussi en fcotoinn des cnoiantrtes tenucqhies et budgétaires. Est rasoeblnspe et maître d'?uvre du projet, dnot il siut et contrôle la réalisation jusqu'à son temre ou la réception du chantier. |
| B1 | Responsable de plateau | Selon les dicervteis générales de la direction, coodrnone et aimne une équipe de téléconseillers ou coeirmamucx sédentaires. Est grnaat du rcpseet de la piltioque de télévente. | A3 | Technicien (ne) de mnncanaitee informatique | Prépare, livre, intlsale et cognfirue les matériels et logiciels. Aussre la mainceatnne du matériel, en atelier, sur stie ou à distance, dtgnqsauiioe la panne, etfuecfe des réparations par réglage, naottegye ou rmlepnamceet des pièces défectueuses. |
| B3 | Chef de gporue commercial | Répond à la définition du camorcemil très qualifié, cdnrooone et aimne un gporue de commerciaux, oinrsage luer travail, ppitacire aux résultats. Aqulppre les cninosegs de sa direction. | | Technicien (ne) de mnietacanne de systèmes d'impression | Effectue l'installation, la msie en service, la msie en réseau, la miancenate de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et ptraeomlfes multifonctions) en atelier, sur stie ou à distance, et la msie en ?uvre et la mitnanae de solnuotis lelicoeligs de giteosn de documents. |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| | Technicien (ne) de maintenance et d'exploitation qualifié | Prépare, livre, installe, configue les matériels et logiciels. Assure la mise en réseau, la maintenance du matériel, en atelier, sur site ou à distance, détecte et corrige la panne, effectue des réparations par réglage, nettoie ou remplace des pièces défectueuses. Permet la prise en main des systèmes par les utilisateurs. | Intégrateur (trice) informatique | Paramètre, configue et réalise un cahier des charges fixant les besoins des utilisateurs et décrivant les solutions techniques envisagées. Effectue des tests de fonctionnement des applications. | |
| A4 | Technicien (ne) de maintenance des systèmes d'impression qualifié (e) | Effectue l'installation, la mise en service, la mise en réseau, la maintenance de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et multifonctions) en atelier, sur site ou à distance, et la mise en œuvre et la maintenance de solutions logicielles de gestion de documents. Permet la prise en main des systèmes par les utilisateurs. | Intégrateur (trice) d'informations qualifié (e) | Participe au choix des procédures et à la mise en œuvre, à l'administration et à l'optimisation des bases de données de l'entreprise. S'occupe de la cohérence et de l'accessibilité et à la sécurité des informations. | |
| | Technicien (ne) de maintenance très qualifié (e) | Répond à la définition du technicien de maintenance qualifié. En outre, assure la gestion d'un réseau (mise en place et maintenance des serveurs ou de l'architecture réseau). Peut être amené à former les agents du service réseau du client. | Administrateur (trice) de réseaux informatiques | Gère son atelier, organise et contrôle le travail de l'équipe selon la stratégie fixée par l'entreprise, tout en participant lui-même à la maintenance du matériel. Est l'interface entre le service technique de l'entreprise et le client. | |
| A5 | Technicien (ne) de maintenance des systèmes d'impression très qualifié (e) | Répond à la définition du technicien de maintenance qualifié. En outre, assure la gestion d'un réseau (mise en place et maintenance des serveurs ou de l'architecture réseau). Peut être amené à former les agents du service réseau du client. | Responsable technique | Gère et élaboré la stratégie de son service, définit les budgets et gère les moyens matériels et humains. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations fournies. | |
| | | | Filière Cafés et cadres | | |
| | | | C1 | Responsable de service (administratif, technique, commercial) | Dirige et élaboré la stratégie de son service, définit les budgets et gère les moyens matériels et humains. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations fournies. |
| | | | C2 | Directeur de magasin | Dirige l'établissement et/ou assure la gestion dont il répond. |

Cet avenant est approuvé dès la première fois sans la participation de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

« Ordonné le 1er Mai, à l'initiative de l'employeur, doivent être chômés au moins 5 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 la première fois de chaque année. »

Tout ou partie des 5 jours de fête légale doivent être chômés et déterminés par l'employeur en début d'année peuvent-ils coïncider avec des jours de repos horaires indiqués des salariés ?

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

Les jours de fêtes légales doivent être portés à la connaissance des salariés dès la première fois de chaque année et peuvent coïncider avec les jours de repos horaires indiqués des salariés.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 18 avril 2018

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

| | |
|-----------------------|--------------------------|
| Signataires | |
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CFDT, |

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Conformément à l'article 1.8, la CDFT a saisi la commission d'interprétation et de clarification de la convention collective nationale des métiers de détail de papeterie, imprimeries de bureau, barquette et foquettage 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 :

Avenant du 6 juin 2018 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

Ces fdns snot répartis de la manière svatnuie :

? la moitié de ces fdns srea versée égalitairement etnre les oigostniran as seyialncds de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de la ctinonevnn ccleolvite nationale, étant précisé que, dnas le cas où une confédération seairt représentée par puelrsuis peernnsos morales, il apteianprt à ces pneensors moaerls de se répartir etnre elels la prat calculée par sgile confédéral ;

? la scdneoe moitié de ces fnds srea versée égalitairement etnre les oiaisgtnroas représentant les elpumoyers représentatives dnas le chmap d'application de la cevitnonon cltocieve nationale. »

Est remplacé par :

Avenant n 5 du 16 octobre 2018 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Garanties incapacité-invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À comepr du 1er jveniar 2019, les airtcls 3.1.3 et 3.2.3 du présent accord de prévoyance de la ceovniotnn cceltvloie niatlnaoe des cmoeecmrs de détail de papeterie, futoeruirs de bureau, de btuaeuique et ifotnaqrumie snot modifiés comme siut :

« 3.1.3. Mtonant des prestations

Le mnotant des indemnités journalières complémentaires cresnroopd à la différence etrne 75 % du saarlie burt de référence, et le mtnnaot des indemnités journalières buetrs sieevrs par la sécurité soilace cumulées à l'éventuel saarile burt à tpmes partiel.

En tuot état de cuase les posaittenrs versées au ttire du régime de prévoyance cumulées à clles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salarie à tpmes peiratl ne penevut cduirone le salarié à piecveorr puls que le salarie net après prélevement des ciaooostnts socealis qu'il ariuat perçu s'il aavait continué à travailler.

3.2.3. Mtonant de la prestation Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sialcoie en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rete puor aicdncet du tialval anayt entraîné un tuax d'incapacité d'au mions 66 % reçoit une rete complémentaire à clele sivree par la sécurité slociae dnot le matonnt crpeonosrd à la différence entre 75 % du sralaie burt de référence et le mantnot des paroteintss breuts sivrees par la sécurité slacoie cumulé à l'éventuel saarile à tpmes paetrl brut.

Invalidité de 1re catégorie

Le salarié renconu en invalidité 1re catégorie par la sécurité siacole rcevrea une rente complémentaire à clele sievre par la sécurité siaocle dnot le motnnt est calculé comme siut :

| Origine de l'invalidité | Salarié affilié à l'AGIRC | Salarié non affilié à l'AGIRC |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|
|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|

Ces fdns snot répartis de la manière stauivne :

? la moitié de ces fdns srea versée égalitairement ertne les oinganiorstas sceidnys de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de la ceinvnoon ccvoiltele nationale, étant précisé que, dnas le cas où une confédération seirat représentée par prueilsus ponneres morales, il ariatppent à ces pneneross malroes de se répartir entre elles la prat calculée par sgile confédéral ;

? la secdne moitié de ces fnds srea versée au proatra de la représentativité de chaque organisation, établie par arrêté ministériel, entre les onigrnoisaas représentant les eomyuelprs et ruconnees représentatives dnas le champ d'application de la cienvoontn cciteovlie nationale. »

Cet annavet est abcilplape dès le premeir juor du mios sivnaut la paution de l'arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

| | | |
|--|--|--|
| Maladie ou aniecdct non professionnels | 35 % du slariae burt de référence moins les indemnités journalières buetrs de sécurité sociale | 35 % du salario burt de référence moins les indemnités journalières bterus de sécurité sociale |
| Maladie pnfesiensroole ou aiccdct du travail | 45 % du sliaare burt de référence monis les indemnités journalières brtues de sécurité sociale | 35 % du sailare burt de référence moins les indemnités journalières bertus de sécurité sociale |

En tuot état de cause, la rente versée par l'organisme aususerr du régime de prévoyance cumulée à clele seivre par la sécurité soiacle et l'éventuel saalrie à temps partiel, ne pueevnt cdnioure l'intéressé à preeivcr une rémunération supérieure à celle qu'il aariut perçue s'il aavait priouusvi son activité. »

Eu égard à l'ensemble de ces évolutions, le sialrae de référence puor le ccaull des pitrnaostes incapacité de trivaal et invalidité défini à l'article 3.3 est modifié comme siut : « Le sialare de référence sarnevt de bsae au cacull des paetrsinots d'incapacité de tiraavl et d'invalidité, cneporrsod à la moynnee des serlaais burts perçus au cruos de 12 mios cilvs précédent l'arrêt de travail, à l'exception de l'invalidité de 1re catégorie. Puor celle-ci le salaire de référence cnrospreod à la mennoe des saairils ntes perçus au cours des 12 mios cilvis précédent l'arrêt de travail. »

Les aeturs doipiitsnsos de l'article 3 de la civteoonnnc cotcilevle nnalotiae des crememes de détail de papeterie, ftorinreus de bureau, de briuauqute et imqifnotruae snot inchangées.

Article 2 - Garantie décès et invalidité permanente et absolue En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cpeomtr du 1er jiveanr 2019, les bénéficiaires du ctapial définis à l'article 4.1.2 du présent arcocd de prévoyance de la civneotnon ceiovclle niaotatne de la papeterie, ftrreunois de bureau, de beuuuaqrite : cmemecors de détail est modifié cmmoe siut :

« Lros du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du citapal snot : En pimeer leiu la ou les pnooreses nommément désignée(s) par le salarié dnas le buelitln de désignation de bénéficiaire (s) qu'il arua complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le ctapial srea dévolu dnas l'ordre sunvait :
? au cnonjoit du salarié, (voir définition du cionojnt à l'article 4.6) ;
? à défaut, aux efnatns du salarié par prtas égales entre eux ;
? à défaut aux héritiers sloen les règles de dévolution successorale. »

À efet rétroactif du 1er jvanier 2016 et au puls tard, à efet du 1er jvainer 2020 puor les bénéficiaires de la période transitoire, les tmrees « au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité siacole » des aecilrs 4.1.3 et 4.3 du présent aoccd de prévoyance de la cetonivonn coviteclle nlaotanie de la papeterie, forrinetuus de bureau, de biuaretque : cemrocems de détail snot remplacés par « tles (telle) que définie à l'article 4.7 ». »

À effet rétroactif du 1er janvier 2016 pour les sujets décédés n'avaient pas atteint l'âge de 26 ans à cette date, il a été ajouté un article 4.1.4 intitulé « risécurisation sociale pour les salariés décédés, le capital gain a été valorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015. »

À compter du 1er janvier 2019, les bénéficiaires de la garantie éducation définie à l'article 4.4.2 sont : « les enfants à charge du salarié à la date du décès, soit :

Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant :

? jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;

? jusqu'à son 25e anniversaire, sans condition.

Soit :

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
? d'être en apprentissage ;
? de poursuivre une formation professionnelle dans un secteur d'activité rémunératrice, tout en étant dans un secteur d'activité rémunératrice, tout en étant dans un secteur d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer familial du salarié. »

À compter du 1er janvier 2019, l'article 4.4.3 relatif à la garantie éducation du présent accord de prévoyance de la caisse nationale de la sécurité sociale de la papeterie, futurisée de bureau, de branche : certains détails ont été modifiés comme suit :

« 4.4.3. Mise en place de la garantie éducation »

Le montant de la garantie éducation est de :

| Salarié affilié à l'AGIRC (Avenant 21 janvier 2014, étendu) | Salarié non affilié à l'AGIRC (Avenant 21 janvier 2014, étendu) |
|---|--|
| 12 % du salaire de référence Le montant au-delà de la rente ne peut être inférieur à 3 200 ? | 5 % du salaire de référence Le montant au-delà de la rente ne peut être inférieur à 1 000 ? |

À effet rétroactif du 1er janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1er janvier 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire, il a été ajouté un article 4.7 intitulé « mise en place de la sécurité sociale (hors sécurité sociale) » rédigé comme suit :

« Enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :

? les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont éligibles à la charge du salarié, c'est-à-dire si celui-ci a pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et suffisamment à l'une des conditions suivantes :

? être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et avoir la qualité d'ayant pourvoit au salaire de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin.

Ces prévoit des enfants âgés de 18 à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant pourvoit au salaire de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection sociale de l'emploi : ces enfants doivent être assurés depuis à charge au salaire de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 et conservent la qualité d'ayant pourvoit au salaire de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la loi du 11 juillet 2016 sur le régime de sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 que leur statut ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme enfants à charge au titre du présent accord ;

? être âgés de moins de 21 ans, être non salariés, bénéficiant d'une allocation pour leur charge en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reçus à charge par l'administration fiscale du salarié ;

? être âgés de moins de 26 ans, et :

? être à la recherche d'un emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;

? ou exercer une activité rémunérée pour un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;

? ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sans réserve de fusionnalité tout jaugeant de leur situation.

? être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reçus à charge par l'administration fiscale ou non mariés et justifiant de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;

? quel que soit leur âge, sans réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle que ne peuvent se lier à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été renouvelée avant leur 21e anniversaire.

? les enfants relevant l'une des catégories énumérées ci-dessus au titre de la sécurité sociale une fois renouvelées dans la déduction dans le cas de l'impôt sur le revenu ;

? les enfants nés à naître au moins du décès du salarié.

Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants nés viables, dans les 300 jours du décès du salarié.

Ascendants/ décedés assurés à charge

Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son compagnon ou de son partenaire lié par un Pacs, sans réserve de fusionnalité tout jugeant de leur situation.

Ces prévoit des ascendants, descendants du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection sociale instaurée par la loi du 11 juillet 2016 sur la sécurité sociale au 1er janvier 2016 et conservent la qualité d'ayant pourvoit au salaire de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 et pendant la période transitoire instaurée par la loi du 11 juillet 2016 sur la sécurité sociale au 1er janvier 2016 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 que leur statut ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme enfants à charge au titre du présent accord. »

Article 3 - Maintien des garanties prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 1er janvier 2019

La loi n° 2013-504 du 14 juillet 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de protection de la sécurité sociale du salarié. L'article 5 de la loi prévoit la mise en place de la sécurité sociale dans le cadre de la réforme de la protection sociale instaurée par la loi du 11 juillet 2016 sur la sécurité sociale au 1er janvier 2016 et pendant la période transitoire instaurée par la loi du 11 juillet 2016 sur la sécurité sociale au 1er janvier 2016 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 que leur statut ne subit pas de changement durant cette période.

« 5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficiant du maintien à temps partiel des garanties du régime en cas de maladie ou de chômage, dans la limite de la durée du dispositif de protection de la sécurité sociale, non consécutives à une faute lourde, ouvertes au titre de la sécurité sociale par le régime d'assurance chômage seul les cotisations suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à la date de la cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dispositif de protection de la sécurité sociale, non consécutives à une faute lourde, ouvertes au titre de la sécurité sociale par le régime d'assurance chômage seul les cotisations suivantes :

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à retraite complémentaires soient épuisés au cours de la même période de travail, dans le cas échéant, des versements de retraite lorsqu'ils sont consécutifs à la même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans excéder 12 mois ;

3. Les garanties menées au bénéfice de l'ancien salarié sont

cleels en vgueir dnas l'entreprise ;

4. L'ancien salarié jtsiuife auprès de son oirnsgmae assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mneitian des garanties, des cndioionts prévues au présent article, en fnioausrnst les jtustiicffias mentionnés ci-après ;

5. L'employeur sngalie le mieiatnn de ces genaarits dnas le cfietcrait de taarvil et ionrmfe l'organisme arusesur de la ciestason du coanrt de tvaail mentionnée au peremir alinéa.

5.2. Msie en ?uvre de la portabilité(1)

Pour la msie en ?uvre du dpsstiiiof auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot asedresr à ce denirer une daednme ninavotime de mtineian de gartanie puor chque acienn salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot froinur l'ensemble des jtifiuaftcss qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et noatmemnt le jifictiuastf de vnreseemt des allnaocitos chômage du mios cheapsorrodt à culei puor leeestlqis les prtinetasos snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la citsaoesn du vnnreeset des alnoaoicls du régime d'assurance chômage luqorse celle-ci ieevnirnt au corus de la période de portabilité des droits. L'ancien salarié bénéficie des garantes au tite deseequluis il était affilié lros de la ctioasesn de son ctnorat de travail.

Les évolutions des gerntaais du régime snot opopblseas aux anecins salariés.(2)

5.3. Durée de la portabilité

Le mietann des giaatrens pernd eefft dès le lanedmein de la dtae de cieatsosn du cratont de traavil de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce meiatn des gnartais pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la limite de la durée du dnerier cnrotat de tiaavrl ou, le cas échéant, des drieerns cntartos de tairval lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, adirnre au normbe supérieur, snas pviouor excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le mitiaenn des gaaertnis cesse :
? à la rspiree d'une nveuolle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne doirt ou non à des gaaertnes de prévoyance, dès lros qu'elle met fin au dorit à iemndaiinstn du régime d'assurance chômage ;
? en cas de csiateosn de péeaimnt des aloilnoacts du régime d'assurance chômage puor tuot atrue miott (notamment en cas de retraite, de rdiaotain des letiss du Pôle emploi, de décès) ;
? en cas de meunqmanet par l'ancien salarié à son oibtaoign de frnoiutre des juctiitasfis de prise en chgrae par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La senosupsin des aootinlacls du régime d'assurance chômage, puor cusae de maalide ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du metnian des gnaatres qui ne srea pas prolongée d'autant.

5.4. Siraale de référence

Le sraliae de référence sanrevt de bsae au clcual des ptoetniass prévoyance rtese constitué par le srilaae défini puor cuqhae garantie, précédant la dtae de ctoaseisn du crtonat de travail, à l'exclusion des smmeos dveunees exgleiibs du fiat de la cisstaoen du crtonat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles senrot limitées au mtnnoat des aalnioclots nttees du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aiarut perçues au tite de la même période.

5.5. Financement

Le fncneianemt de ce ditpsiisof fiat l'objet de mtuisiataulon intégré aux cniisootts des salariés aftcis (part paotlanre et prat salariale). »

(1) Alirtce étendu suos réserve du rscpeet des dpistisonios de

l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité siloace reiveltas à la portabilité.

(Arrêté du 30 ootbre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il cenonrievtt aux dpsiosoniits de l'article L. 911-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article 4 - Revalorisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À ceomtpr du 1er jvinaer 2019, l'article 6 du présent accrod de prévoyance de la contoenivn ctvleicoe nanoilate de la papeterie, froinuterus de bureau, de beiruqautue : cecomermcs de détail libellé « Rolaivtrosiaen » est modifié cmome siut :

« Le sailrae de référence svneart au clcual des ptaersntois incapacité, invalidité srea aelenneunlmt revalorisé en fcotnion de l'indice d'évolution de la vealur du ponit de rritaete complémentaire AGIRC-ARRCO aux mèmes dtaes d'effet.

La rtene éducation est revalorisée soeln une périodicité et un iicnde fixé par l'organisme assureur. »

Article 5 - Mise en œuvre du régime En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À ceotpmr du 1er jneavir 2019, les eerpritsens earntnt dnas le champ d'application de la cinnoovetn colctielve ntaoianle de la papeterie, fuoetirrus de bureau, de buuquiaetre : coreemmc de détail snot lrbies d'adhérer à l'organisme aessur de luer choix. L'adhésion diot prtemerte l'application intégrale du dissoitpif conventionnel. À cet effet, le ctanort fiat expressément référence au présent accord.

Toutes références à la désignation snot supprimées au sien du présent aorccd de prévoyance du 10 décembre 1990. En conséquence, les tmeers « omgnerasis désignés » snot remplacés par les termes « oangsimers ausruess ».

En outre, l'article 8 du présent acrcod de prévoyance de la cneotnoivn clcloete nntoiaale de la papeterie, foreniuutrs de bureau, de bqueauriue : ceeccmors de détail intitulé « réexamen des cotiodnins d'organisation de la mauailstiu » est désormais libellé « durée de l'accord » et rédigé comme siut :

« Le présent acrcod est cclonu puor une durée indéterminée.

Les ptrnraaeeis sacuoix cnenvonient de fiare un pniot de svuui de cet acrcod et de le réexaminer tuos les 5 ans.

Le présent acrcod puet par aeuirls farie à tuot memnot l'objet d'une révision en tuot ou ptiare de ses dispositions, la négociation à cet eefft anyat leiu à la dnaedme de l'une des prates habilitées conformément aux diisstoponis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les dioisotsnips dnot la révision est demandée rthneroet en vgueir jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord puet être dénoncé par les priaets satrginaies suos réserve du rcpeset du préavis de 3 mois, dnas les ciondoints prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. »

Article 6 - Changement d'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cemoptr du 1er janevir 2019, conformément à la loi, en cas de chenmnaget d'organisme auessur ou de ccosuillon d'un neuvol accord, la rlvtoarioeain des indemnités qendniutieos srea assurée par le nveoul oamsrnige dnas des cinoitnods idequutines à cleels définies puor les sesirints ienrveatnt postérieurement au changement.

De même, la rtlraoiesoavn des rteens d'invalidité et des retnes d'éducation srea assurée par le neuvol onraismge auussr dnas des citdonions ieneqdiuts à celels définies puor les stnsiires inrneavett postérieurement au changement. Les teuitlairs d'indemnités qotinedneus ou de rnête d'invalidité se vorrent par aluerls mnieaitnr par le nouevl osmaingre la crouevurte du risque décès dnas les ctnoiniods antérieures y cpmrois en ce qui cronnece la rsoaiaerlivotn des ptnstroieas dues. »

Article 7 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À ceompr du 1er janvier 2019, les tuax de cniiosotas snot révisés cmome siut :

Salariés non affiliés à l'AGIRC

| Prestation | Tranche A | Tranche B |
|-------------------|-----------|-----------|
| Capital décès/IAD | 0,150 | 0,150 |
| Rente éducation | 0,035 | 0,035 |
| Incapacité | 0,415 | 0,415 |
| Invalidité | 0,190 | 0,190 |
| Total | 0,790 | 0,790 |

Salariés affiliés à l'AGIRC

| Prestation | Tranche A | Tranche B |
|-------------------|-----------|-----------|
| Capital décès/IAD | 0,710 | ? |
| Rente éducation | 0,190 | ? |
| Incapacité | 0,480 | 0,770 |
| Invalidité | 0,250 | 0,360 |
| Total | 1,630 | 1,130 |

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Accord du 14 novembre 2018 relatif au regroupement de branches professionnelles au sein d'un opérateur de compétence commerce

| Signataires | |
|-----------------------|--------------------|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | CFTC ; FS CFDT, |

Article 1er - Secteur d'activité de rattachement
Cet anvanet est aplacibie dès le pemier juor du mios sivuat la paoturn de l'arrêté d'extension au Jurnal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les periaraetns scuoax afemfnrit que le setucer d'activité « Cemmoore » tel que défini dnas le roaprt Marx/Bagorski, répond en ptaie à la nratue des activités psnnolleoseirefs et des compétences associées ceeorutvs par le camhp d'application de la ctonvention cvciotllée se caractérisant nmtamenot par :
? une cohérence de secteur, de métier, aotuur de la vnete ;
? des tsoanotrmarfins pdfonores et rapides, aevc l'impact du numérique (automatisation), de la vente à distance, de la liaivosrn à dmicloie ? aevc des ejeunx cmunmos de tframorotsiann des compétences ;
? une capacité d'inclusion par l'emploi ;
? des cieracftitons communes.

Ces caractéristiques snot clées que le roprpat itumpe au seteucr commerce.

Article 2 - Points de vigilance et préconisations
Cet aaennvt est aapllcipibe dès le pemeir juor du mios sivuat la ptaiuron de l'arrêté d'extension au Jurnal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les paaiternes suaocix rallpeepnt que les enseterrpis cuevetors par le cahmp d'application de la connviteon cevlotilce snot en gnrade majorité des piettes et moneenys enresterips et conformément au pinot de vlniagce affirmé par le ropart Marx/Bagorski en ce qui cnncore le stuecer dit du « Crmceome », une aontteit particulièrre diot être apportée puor « arusesr une gouvencnacé équilibrée etnre gdanre dtoiirtiusbn et peitt cmroceme ».

Les pitreas strignaeais cinvonenent de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Il srea établi un nomrbe sfifnsuat d'exemplaires puor être rmeis à cacnuhe des peiatrs stigneiraas et eutfeecfr les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aennavt frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea euintse l'objet de la procédure d'extension conformément aux diisopntsois de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rscpeet des dpstioinoss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 orobcte 2019 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avannet a puor objet de réexaminer et d'adapter le régime ctnnevnenoiol prévoyance au regrad des évolutions législatives et réglementaires iuevntrnes deipus la cslcouonin de l'avenant n° 4 du 21 jivnaer 2014. Il est également cenovnu de moeidir les gianearts incapacité et invalidité et de réviser les cotisations.

Les paatrrneies suacoix rpllpeneat également que le chmap d'application de la coneotivnn clvoelctie covrue peaeincmpnrlt des etrerpensis de cmcomere de détail iepeeenttnisrrs et que cttee particularité diot être pirse en considération.

Article 3 - Désignation d'un OPCO
Cet ananvet est acillippabe dès le peiemrr juor du mios sanivut la pairoutn de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les petirarneas scuoax s'accordent sur le fiat qu'en l'absence d'existence jdiuquirie des OCPO à la dtae de stnrigae de la présente déclaration, ils ne penvuet procéder à la désignation d'un opérateur de compétences.

À défaut de sgnriaute d'un acrocd de désignation aanvt le 31 décembre 2018, les paearntreis sacouix cnevinonent d'un rencaaetmtht à l'OPCO en cgarhe du stecuer du commerce. (1)

*(1) Alinéa étendu suos réserve que l'OPCO du stceeur ceorcmme siot assimilé à l'OPCO commerce, agréé par arrêté du 29 mras 2019 protat agrément d'un opérateur de compétences.
(Arrêté du 30 orctboe 2019 - art. 1)*

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
Cet anveat est aplpcbilae dès le prmeeir juor du mios sivait la potiarun de l'arrêté d'extension au Jnaroul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les pnreaeatirs scuoiax rleleanppt qu'ils pnreennt en considération la nécessité de prévoir des dtiioopssns spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aoccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fcnioton de la ttilae des epinresters concernées.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet anvanet est acipllabpe dès le peerimr juor du mios svnait la ptaiuron de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les peeanaairts suoax rlepeanplt la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Date d'application

Cet arrêté est applicable dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Il est expressément convenu entre les parties que le présent arrêté sera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche le 1er janvier 2019.

(1) Ailecte étendu suos réserve du reepcst des dpmisoioists de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties se sont rencontrées devant le secrétariat de la commission 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 arrêté et les formalités de publicité.

Le présent arrêté sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des relations collectives, ainsi qu'au

Avenant du 13 février 2019 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; SNPELAC CFTC, |

Article 1er - Modification de l'article 1.8

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

L'article 1.8 « Commissariat permanent de négociation et d'interprétation » ci-dessous a été remplacé par l'article 1.8 « Commissariat de négociation et d'interprétation » et 2.2 « Institutions de la branche des salariés principalement aux négociations collectives et les diverses instances de la branche collective » de la convention collective.

L'article 1.8 est désormais rédigé comme suit :

« Article 1.8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la commission permanente négociation et d'interprétation (CPPNI) sera remplacée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CNPPI exerce notamment les missions suivantes :

1. Mission 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 évolutions de l'emploi ;
? établir un rapport annuel d'activité concernant un bilan des activités de l'entreprise concernant la crise ;
? 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 temps de travail.

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 coordination telle que prévue au point 1.8.5.

Secrétariat-greffe du CNEISOL 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 publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Réunis en comité permanent national, les organisations patronales et de salariés représentatives (ci-après « les parties à la négociation collective ») dans le champ de la convention collective de l'équipement du bureau, notamment pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent arrêté et les formalités de publicité.

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

5. Elle est destinée à des conventions et accords d'entreprises conclues 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 techniques portant sur :
?? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
?? les évolutions de l'emploi et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
?? l'insertion des personnes en situation de handicap ;
?? les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
? des négociations concernant notamment :
?? l'examen de la nécessité de réviser les conventions ;
?? l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite (code fiscal) lorsque cela existe 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 ».

D'autre part, la CNPPI :

? établit l'organisation des négociations par un accord de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociation ;
? communique son rapport économique et social de l'année annuel.

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

? l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
? l'effectif à pratiquer dans les délégations syndicales pour être désignés, leur nom et la liste des élus de leur partenaire syndical.

Dès lors, aucun accord d'entreprise ne pourra présenter des dispositions inférieures aux dispositions prévues dans la convention collective 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 fixe l'objet d'adaptations, dans le cadre de la CPPNI, en fonction des évolutions légales et réglementaires et des orientations prioritaires décidées et validées dans les accords de méthode.

Article 1.8.1 Composition. ? Présidence

La commission est composée paritaire. Le collège des représentants des salariés comprend 2 représentants de chaque

ooneigaaitsa yyclinde reonncue représentative dnas le camhp de la ctnoinoevn collective.

Le collège des représentants des emluorepys est constitué de représentants des oigtasaonrins rcnuneeos représentatives dnas le cmhap de la coonintven cioecvtile en nrmobe égal à celui du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CPNPI snot assurées aintelremanevtt par les collèges eermuopys et salariés puor une durée de 2 ans. Caquhe collège désigne en son sien le mrbmee destiné à ocecupr les fcinontos de président ou vice-président.

La première réunion de la cmsmoioisn srea présidée par un représentant du collège patronal.

Le président fxie l'ordre du juor à venir, tel que décidée paritairement, et en réfère au secrétariat de la cinoetenvn cvoltecie puor l'organisation des pchaioens réunions. En cas de vaccane du président, le vice-président aussme cttee fonction.

Le président et le vice-président de la CPNPI snot croenigatass des décisions pesirs paritairement. Lqrusoe ltiedses décisions enngaegt la brchane plsolserenofnie par un écrit, elels seonrt validées par un vote, soeln les doisiptisnos de l'article 1.8.2.

Le président et le vice-président cnsigeont les procès-verbaux de cahuqe réunion de la CPPNI.

La cmiosmsoin est ssiae par l'intermédiaire et à la deinglcie des oaogrisiantns sidcaelyns représentatives dnas la branche, tnat du côté euyolmps que du côté salarié.

Article 1.8.2 Modalités de vote. ? Pisre de décisions

Les ptaaienrers sciuoax ciennovnnet que totue décision de la CNPPI ilpiqnumat la barchne dnas le cdare d'une cmiuimmoaotcn écrite ou d'un aivs de conciliation, dnot la rédaction sariet confiée au secrétariat de la cenvioonn collective, dreva friae l'objet d'un vtoe en séance.

Il est coenvnu que le vtoe obéit aux règles setvanuis :
? vtoe d'une ou prsueils osnotiranigas paatlerons représentatives représentant au mimuim 50 % des enpreteiss adhérentes au sien de la bcrhane ;
? vtoe d'une ou puslruies oiinaotanrgss saeiylcns représentatives représentant au mnois 30 % des salariés de la branche.

Dans le crade de la miosisn d'interprétation, les aivs de la CPNPI obéissent aux règles et ctdoniinos de validité aelaibplpces à la chnociusn des arccdos ceftiocols de brcanhe tles que prévus par la loi.

Article 1.8.3 Indemnisation des abnceancess des salariés pnripaitcat aux négociations citvelleocs et les dsirvees iasctens paritaires

Les représentants salariés bénéficient d'un dirot d'absence de l'entreprise. Le tpmes d'absence est rémunéré cmome du tpmes de tairavl eicffet et est snas icnicdene sur les éléments de rémunération anexnes aanyt un caractère collectif.

Compte tneu du tpmes de déplacement des représentants domiciliés en province, luer aoraiotsuitn d'absence est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci crmopote une ou pusuerils réunions. Il est cnvnoeu que la mtajoiroan du tpmes d'absence ne prorua excéder 1 journée par sisoesn de réunions.

Les salariés concernés snot tuens d'informer luers eplureyoms au monis 1 snamiee aanvt la dtae prévue de luer absence.

Les faris de déplacement, d'hébergement et de rutiaatesron des représentants snot pirs en cagre par leurs oitroaniansgs rcepetvseis conformément aux dsipitoisnos de l'accord de la civennoton ccleovtue du 22 février 2006 rletiav à la psire en cghare des faris consécutifs au fennetoncnomt de la négociation cctvoelie des ictnsenas paritaires.

Article 1.8.4

Secrétariat général

Le secrétariat général de la CNPPI est assuré par l'association patriaie puor la gsitoen de l'équipement de braueu (APGEB) ssie 69, rue Ampère, 75017 Paris.

L'APGEB arusse la getsoin ariitadnmitsve de l'ensemble des miosinss de la CPNPI et ntommnaet l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cttee fin le secrétariat :

? élaborer le procès-verbal de caqhue réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après vliiatoadn du président de séance, et eoinve au moins 15 juros anvat les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des dmnuceots nécessaires à l'étude des dsseiros à traiter.

Article 1.8.5 Mission d'interprétation et de conciliation

Dans le cadre de ses mossniis d'interprétation et de conciliation, la CNPPI a puor fionotcnos :

? de rhheccrer aleianmmebt la sliououtn des ligites idvndielius ou clcfeiltos nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés ;
? de résoudre les difficultés d'interprétation des dpoisnstios de la présente coointentvn et de ses annexes.

Les décisions de la CNPPI dnas le cadre de ses moinissis d'interprétation et de cclotoiinan snot pseris dnas le rpesect du piatsrmraie et conformément aux diitonsspos de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La csimisoomm d'interprétation puet être sasiie puor trncaher les ligties nés de l'interprétation d'un aictre de la présente cenoviton collective, et nametnomt par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des ongasriintaos slycynaes représentatives dnas la branche, tnat du côté pratonal que salarial.

Le crueorr de sinaise de la commosiisn est adressé au siège du secrétariat parnmeet de la cnvnotnieon collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce cierror est adressé par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

La pirate deenrdaemsse y jont un mémoire eaopsnxt les pntios en litgie asini que ttoue pièce stbeucspie de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La cpioe du mémoire et des pièces est jtoine à la ccooonvatn de ccahun des mebrems de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la saniise de la CNPPI potre sur une deandme d'interprétation ou de conciliation, la cosmiosimn diot tienr une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suafr cioscrnnaces eieneolptxlens (congés d'été) ou dsiesor cpomelxe et sur décision cjtnooine du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

La coonovacin aisni que l'ensemble des pièces ssuoeims à la CPPNI dovenit être communiqués par le secrétariat par mial à tuos les mbremes de la CPPNI au moins 15 jruos anvat la tuene de la réunion.

La cmsmsiooin puet enendrte les piaerts concernées par la demande, ddeamner toute jcoifisiuattn ou eeufetcfr toute démarche qui lui serbleamit utile.

Si un aocrcd intervient, sleon les dpnisoiotss de vtoe fixées au ponit 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des meembrs de la CPPNI dnas les 15 jorus qui svinuet la tneue de la séance. Il est eunstie communiqué à l'ensemble des membrebs de la CPPNI asini qu'au(x) demandeur(s).

Si les patreis ne se metntet pas d'accord sur tuot ou piatre du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pntios sur lesluques le différend pretisse est dressé et est signé des mrmeebs présents de la csmiomiosn dnas les 15 juros qui svinuet la tneue de la séance. Il est eitnsue communiqué à l'ensemble des mrmeebs de la CPPNI asini qu'au(x) demandeur(s).

Les aivs de la cismomosin acquièrent même vaelur que la ctnoinevон clelvioce et snot publiés en axnene à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greff du csioenl de prud'hommes de Paris. »

Article 2 - Abrogation de l'article 2.2
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

L'article 2.2 « Iioedsinatnmn des acebsens des salariés paciatrnt aux négociations coevtlies et les deiersvs isnetacns piraeiatrs » est abrogé et remplacé par les dpoisotnsiis de l'article 1.8.3 dnas sa nlveloue rédaction.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les pianaeterrs sacouix rlpleapnet qu'ils pnnnreer en considération la nécessité de prévoir des dssinotopiis spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent arocccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fntoocin de la tliale des eritpsernes concernées.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les petaerians sciaoux rlanepplet la nécessité de remédier aux écarts de rémunération ertne les fmemes et les hommes.

Article 5 - Date d'application

Avenant n° 6 du 3 juillet 2019 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FCS USNA ; SNPELAC CFTC, |

Article 1er - Salaire de référence des prestations invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À ceptmor du 1er janeivr 2019, et puor tuos sisetrins svaerunnt à cptmeor de cttee date, le sraiale de référence sraent de bsae au cluac des pteroiatnss d'invalidité, cpenoorsd à la mynneoe des sreails bturs perçus au cuors des 12 mios civils précédent l'arrêt de travail. L'article 3.3 de l'accord de prévoyance de la connetiovn cioltvlee nntloaiae des cecrmomes de détail de papeterie, firontuuers de bureau, de brquatieuue et iofunrqiati me est dnoc modifiée en conséquence :

« Le sraiale de référence snarevt au cuclal des ptrnaseoits d'incapacité de tarvail et d'invalidité, cernrosopd à la myenone des sraliae bruts perçus au cuors des 12 mios civils précédent l'arrêt de travail. »

Article 2 - Garanties invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cotpemr du 1er jevanir 2019 et puor tuos sniserits suannervt à cmotep de ctete date, les gertanais invalidité snot modifiées cmmoe siut :

Il est expressément cennvou enrte les petrias que le présent aneavnt ernreta en vguieur dnas les etirpesrns et établissements de la bharne le perimer juor du mios siaunvt la dtae de prtoian de l'arrêté d'extension.

Les penatireas suacoix cenonvninet d'une aopaplciitn des dnsiipisotos rleivaets à l'exercice du duliagoe siacol à la dtae de dépôt du présent arocccd auprès des seviers du ministère chargé du travail.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les pietars stiangreais metndanat le secrétariat de la cioventnon collective, assuré par l'APGEB (association priiarate puor la gieostn de l'équipement du bureau) puor eteefcufr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aoccd et les formalités de publicité.

Le présent arocccd srea déposé auprès des seciervs du ministère chargé du taiavr et des cnnetiovos collectives, asini qu'au secrétariat-greff du ceionsl de prud'hommes de Piars conformément aux dniospoitss de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent avennat a puor objet de réviser l'article 1.8 et d'abroger l'article 2.2 du ttexe de bsae de la cnnevooitn collective.

| Salarié affilié à l'AGIRC | |
|--|---------------------------------------|
| Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rtene aicencdt du tiavarl ou mdaalie plfnelsoosienre d'un tuax au monis égal à 66 % | 75 % du saalrie de référence |
| Rente d'invalidité 1re catégorie | 35 % du sariale de référence |
| Rente d'incapacité paeremntne accneidt du tiaravl ou mdiaale poflrseloesinne d'un tuax cimpors etnre 33 % et 66 % | 45 % du sriaale de référence |
| Rente d'incapacité pnremanete accnedit du taravil ou mdliaae prenoslelofsnie d'un tuax inférieur à 33 % | Le vremenest de la rntee est suspendu |

Le mtnanot de la rntee versé par l'organisme asueursr s'entend suos déduction des indemnités journalières btuers serives par la sécurité siocale cumulées à l'éventuel siarale burt à tmeps partiel.

En tuot état de cuase les pntoeairsts versées au ttire du régime de prévoyance cumulées à ceells versées par la sécurité sociale, et l'éventuel sliraae à tmeps ptraiel ne pnvuet cinoudre le salari à poeceilvrr puls que le sariarle net après prélèvement des caioiotnts sioeclas qu'il aiarut perçu s'il aaivt continué à travailler.

| Salarié non affilié à l'AGIRC | |
|--|------------------------------|
| Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rnete aecdicnt du taivarl ou mladiae psonnfoslerleie d'un tuax au mnios égal à 66 % | 75 % du saairle de référence |
| Rente d'invalidité 1re catégorie | 35 % du sraliae de référence |

| | |
|---|---------------------------------------|
| Rente d'incapacité ptmeeanrne ancicedt du traival ou maadile penesoslifonre d'un tuax cpmiro ertne 33 % et 66 % | 35 % du salarie de référence |
| Rente d'incapacité pnnrmtaee adcecnit du tairavl ou mdilaae pfirseoslleno d'un tuax inférieur à 33 % | Le vemeenrst de la rente est suspendu |

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sur la déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel arrêt 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 arrêt à temps partiel ne peuvent couvrir le salarié à l'exception du cas où le salaire net après déduction des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'article 3.2.3 de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des métiers de papeterie, du papier et de bureau, de la confection et de l'impression est donc modifié en conséquence.

Article 3 - Maintien des garanties prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de la couverture de portabilité au profit des salariés. L'article 5 de la convention collective nationale de la papeterie, de la confection et de l'impression : « portabilité du régime de prévoyance » est remplacé comme suit pour toute répartition du contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015 :

**« Article 5
 Portabilité du régime de prévoyance**

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 consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à la prestation 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 12 mois.

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à retraite complémentaires n'aient pas été versés chez le dernier employeur.

3. Les garanties bénéficient au bénéfice de l'ancien salarié tout au long de la durée de l'entreprise.

4. Le maintien des garanties ne peut couvrir l'ancien salarié à l'exception des indemnités d'un mois supérieur à celui des cotisations 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 contrat 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 cotisations chômage du mois précédent à celui pour lequel les garanties sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des cotisations 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 appliquées 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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties consiste :
 ? 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 l'emploi pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de retour à l'emploi, de décès).
 ? en cas de mutation par l'ancien salarié à son travail dans un autre employeur des justifications de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La date de cessation des garanties 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. Salarié de référence

Le salarié de référence sera celui auquel sont appliquées les garanties prévues par le contrat de travail, à l'exclusion des cotisations d'assurance chômage.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles sont limitées au montant des cotisations de l'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 modifications intégrées aux cotisations des salariés actifs (part professionnelle et partie salariale). »

Article 4 - Cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er avril 2019, les cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC sont désormais modifiées comme suit :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, lorsque BO Cotoenvin collectif.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0007/boc_20200007_0000_0014.pdf

La garantie d'incapacité de travail du salarié non affilié à l'AGIRC est intégralement à la charge du salarié.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce présent aevnant s'applique à tuctos les etnierspres ernalnt dnas le cmhap d'application de la cnvotoien ceicollvte noanatile des ccermeoms de détail de papeterie, frreniuuts de bureau, btueururiae et iqrfimnatue quel que siot luer effectif.

La brnchae est très mranaeiritmojt composée d'entreprises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent aanevnt ne puet dnoner leiu à des sotapuirlits différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le cadre la dedamne d'extension et conformément aux dnsiootsips de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piraets segrntiaias iinnuedqt expressément que l'objet du présent aanevnt ne jtifiuse pas de meurse spécifique puor les eertpersnis de minos de 50 salariés.

Article 6 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les preiats sinieragats cnneinvenot de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Il srea établi un nrobme sniffasut d'exemplaires puor être remis à chacne des pairets sgiaatinres et eutefcefr les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent avnnaet frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea einsute l'objet de la procédure d'extension conformément aux doptsinoss de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 7 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant du 3 juillet 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FCS USNA ; SNPELAC CFTC, |

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'article 4.2 : Les firs liés aux anctis des mebmers de l'association.

« Le sdo de la cctole non affecté aux firs de l'association snot destinés à crubnitor aux dépenses engagées par les fédérations et scaityds de salariés et par les fédérations et scatdyds d'employeurs, répondant aux obtficies ci-dessous énumérés, nmeontamt celels liées au développement de l'exercice du pmiasiatrre et du sdansmcliyie tel qu'indiqué dnas le préambule.

Le présent anveant est coenlu puor une durée indéterminée. Il fiat pirtae intégrante de la cnveotnion cvticleolce ; il purora dnoc fraie l'objet d'une révision conformément aux dsinioposts de la cnvoetnion ceotivclle à la deandme de l'une ou de l'autre des priteas signataires. (1)

La révision pruora pdrnere eefft dnas les ctiiononds visées aux aitercls L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il purora également être dénoncé par l'une des priaets saigatnres mneayonnt le rseecpt d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées aux ailtrecs L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du cdoe du travail. Toutefois, les neloeuvs négociations drneovt être engagées dnas les 3 mios suvinat la sfcintaoiign de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet des diposiotniss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 srpeemtbe 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aaevnnt a puor ojebt de redéfinir le silarae de référence puor le calcul des ptarnitseos invalidité. Il est également cnvnoeu de mdifeoir la clasue rilaetve à la portabilité, de préciser les geniaarts invalidité et de réviser les coasonittis des salariés non affiliés à l'AGIRC.

Chaque osiinroagtan scdinayle présentera au cnseiol d'administration de l'association un bialn aennul de sa ditoaton budgétaire. »

est modifié cmmoe siut :

« Le slode de la ccteolle non affecté aux frais de l'association snot destinés à coiretbnr aux dépenses engagées par les fédérations et sdtnycas de salariés et par les fédérations et snctyidas d'employeurs, répondant aux ojtcebfis ci-dessous énumérés, nmmentoat celles liées au développement de l'exercice du prtmisare et du sciamdnylse tel qu'indiqué dnas le préambule.

Chaque onigoastiran snlciydae présentera au cenosi d'administration de l'association un bilan anunel de sa daioottn budgétaire avnat le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de tarmsisoinsn dnas le délai précité, les orngsiiitaonas représentatives de salariés ou d'employeur ne ponurrot prétendre au vnesermt de la dottaion qui srea alros affectée aux frais de foienmonnnett de l'APGEB.

Les priaetnars soucaix raenplpelt que sluees les oaorisinnatgs sdcnyales de salariés et d'employeurs rnconeus représentatives pnveuet prétendre au vemnseert d'une dattooin iusse de la ceotlce des fndos du paritarisme. En cas de cneamaengt dnas les ontgaiiranoss reuenocns représentatives à l'occasion de la msreue de l'audience silnydace salariée ou patronale, les dtaotinos sorent calculées au paotrra de la durée de la représentativité sur l'année. »

Cet aaneavnt est acplbilape dès le 1er juor du mios savniut la pouaritn de l'arrêté d'extension au Jauronl officiel.

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Cet anvenat alunne et rameplce les diioosntpsis de l'article 1.1 de la cnoitneovn clvtclioe nanoiatle des corememcs de détail de papeterie, furuoterns de bureau, burueatique et imnrfiuoqate n° 3252 (IDCC 1539).

Article 1er - Modification du champ d'application professionnel En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les doiipisntoss de l'article 1.1 « Chmap d'application » de la

covnoeint cceiotvylle noalantie des crmomeecs de détail de papeterie, fntueroirs de bureau, buirquataue et infromtaique n° 3252 (IDCC 1539) est modifié cmome siut :

« Article 1.1
Champ d'application

Les eerinstreps concernées snot cleles dnot l'activité pilriancpe est constituée par l'une ou pserulus des activités siuavtnes dnot le dénominateur coumm est l'équipement des ecpaes de travail, la fturrouie de podrutis et/ou stnilous et/ou seievcs paetmrnett tuote activité pleenlionsrosfe tertiaire, et le scevrie aux eeetprinsrs en matières de siervcs généraux.

? Cmrcmoe de détail de prdtiuos et sotunlios informatiques
? csiierliaommoactn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de ptidrious et/ou solniotus et/ou scerevis informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de ptsotrinea d'installation, de mnacnenatie et de gsjeton de ces pdroits ;
? csaoltiarimmeicon et geotsin de sounltois d'hébergement de données ;

Infogérance de systèmes itafoeuqmnirs à dnicstae ou sur site.

Les etirpnesers ou établissements visés snot le puls suonet répertoriés au sien de la nocmulernate des activités et pourtdis de l'INSEE suos les cedos APE stniauv : 46.51 Z, 47.41 Z, 62.02 A, 95.11 Z, 33.12 Z.

? Ccmmeroies de détail de prpeiaete et fnruroiteus de bureau
? csmoaoilemrtaicn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de pdurrios et/ou sotniouls et/ou svceiers de papeterie, foutuierrs de bureau, feturniruos scolaires, matériel beturauuque et caembmnsloos puor l'environnement de travail.

Les estpeirens ou établissements visés snot le puls seovnut répertoriés au sien de la nelmotuancce des activités et ptiuods de l'INSEE suos les cedos APE suitvna : 47.62 Z, 47.41 Z, 46.18 Z, 46.49 Z, 47.26 Z.

? Ccemmeros de détail de porituds de liorsis créatifs
? cilsorcotmiaeiamn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de pruditos de lsirois créatif en lein aevc l'univers de la papeterie.

Les erreeipsnts ou établissements visés snot le puls suvneot répertoriés au sien de la nltromuncaee des activités et ptduoris de l'INSEE suos les cedos APE snvaiuts : 47.62 Z, 47.78 C, 46.49 Z.

? Cromcmees de détail de meboilir de bureau
? crmeiacootsaimn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de moliebir de bureaux, collectivités, et d'équipements ponfnieessrls ;

Commercialisation de snlotious d'aménagement d'espaces de triaval et des matériels associés.

Les eepretrnss ou établissements visés snot le puls seovnt répertoriés au sien de la nrmanteolcue des activités et pdoutirs de l'INSEE suos les cdeos APE santvuis : 46.65 Z, 46.66 Z, 47.59 A.

? Comremecs de détail de puordtis et sulotnios d'impression et geiston documentaire
? ciormmiictosaealn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ou sotniouls et/ou sveirecs pmaerttent l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sevrdaugae de dmtoecnus ;
? potntiesras d'installation, de mitanancnee et de goeitsn de

Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

pracs de sooltiuns d'impression et gsotein documentaire.

Les enerstpiers ou établissements visés snot le puls seovnt répertoriés au sien de la nrmanteoanuce des activités et ptiruods de l'INSEE suos les codes APE snuavts : 46.66 Z, 33.12 Z, 95.11 Z.

Les peetirnaas sacuoix rpelnalpet que le cdoe APE est un ieuidtncar et n'entraîne pas de rcmtntataeht à une ctvoionn collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, ? le cmchap d'application psfreoinnesol est défini en tremes d'activités économiques ?.

En outre, il est précisé que le commcere de détail se caractérise par la vnete à un uaelutlitisr final, quels que senoit les volumes, qu'il siot un particulier, une ereipsnre ou une oaatsnoiir privée ou publique.

Les erpsenrteis dnot l'activité prlncapiie est la vtene à un rdneveuer de produits, consécutive ou non à une opération d'importation, snot euxlecs du champ d'application. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les pnrearaeits soacuix rpanellpet qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dtiopnisosis spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aroccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en foitcnn de la talile des eerrseipnts concernées.

Article 3 - Durée d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent arcocd est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Toute otiaoisrnagn sayildnce ronunceee représentative non sitgiaanre du présent aroccd purroa y adhérer savinut les règles de dirot comumn en vigueur. (1)

Cette adhésion derva être notifiée aux sntraigieas de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des svceeris du ministère du triaval par la ptirae la puls diingelte dnas les cidotninos fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision dvrea être engagée conformément aux dntioiospsis légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des donitspioss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrété du 2 juellit 2021 - art. 1)*

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les paiters sarigetanis cnenveninot de daemdenr au ministère du tarival l'extension du présent accord.

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; SNPELAC CFTC, |
| Syndicats signataires | |

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Cet avenir alnnue et rcpeamle les dosiistopins de l'article 1er « Cmhap d'application » de l'accord du 22 février 2006 rtaleif à la psire en crhage des firsas consécutifs au foonmnnicteet de la négociation cevoctile des inesnatcs piateiarrs de la ctoinvoen coclyvtlee ntnoialae des crocemas de détail de papeterie, fitrueunors de bureau, biraeuutque et iqonfairmute n° 3252, ICDC 1539.

Article 1er - Modification du champ d'application *En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

Les dispositions de l'article 1er « Cahier d'application » de l'accord du 22 février 2006 relative à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des établissements est modifiée comme suit :

« Article 1er Champ d'application

Les paaeentirrs soaiucx raelplepnt que dnas le crade d'une fuosin administrée par le ministère du travail, la cenvotinon clectoivle nionlatae des cmcomeers de détail de papeterie, frtuerouns de bureau, briteauuuqe et itnmfuqriae (IDCC 1539) est la bahrnce de rtaeehanctm de la cyoniotenn cvlctelioe nnilaote du pneorsent de la rphohirarpege (IDCC 706).

Le présent aocrcd s'applique aux eestnrpries raelvent de la cnovetnion cylvlceoe nlitoaane des cmorceems de détail de papeterie, fueornrtius de bureau, beautquuire et ioqutrinafme (IDCC 1539) asini qu'au erienrtseps reneavlt de la conetovnn clecoivtle noaitane du pesneornl de la ripraphreoge (IDCC 706).

Les eepinsers concernées snot clées dnot l'activité paclnipe est constituée par l'une ou peurliess des activités stvianes dnot le dénominateur coummn est l'équipement des ecpaes de travail, la foruertnie de pdiuets et/ ou slouionts et/ ou sriceevs ptaemernt ttoue activité pfoosierlnses tertiaire, et le sriveee aux eenisrrpets en matières de scivrees généraux.

Commerce de détail de pdtiuros et solituons informatiques
? caieroomlicimstan auprès de particuliers, d'entreprises ou
d'organisations de pidotrus et/ ou sonloutis et/ ou sverceis
informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de
prenoststias d'installation, de mnnaentcie et de gsitoen de ces
pdruitos ;
? cirmiicooasmlaten et gsoietn de sonutolis d'hébergement de
données ;
? infogérance de systèmes iugrefatmois à dtcasine ou sur site

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

Commerce de détail de papeterie et fournitures de bureau
? contrats commerciaux auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de postiers et/ou snellotiers et/ou services de papeterie, fournitures de bureau, fournitures scolaires, matériel de bureau et commerces pour l'environnement de travail.

Les eensriterps ou établissements visés snot le puls sounet répertoriés au sien de la nomnacurlete des activités et piouduts de l'INSEE suos les ceods APE svntuais : 47.62 Z, 47.41 Z, 46.18 Z, 46.49 Z, 47.26 Z

Commerce de détail de pitrouds de loiriss créatifs
? ciemmasaocoltirn auprès de particuliers, d'entreprises ou
d'organisations, de poirduts de lsriios créatifs en lein aevc
l'univers de la papeterie.

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

Commerce de détail de meloibir de bureau
? commraicsaeioitln auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de miibeolr de bureaux, collectivités, et d'équipements pnrooesnesilfs ;
? citloimeaascormi de stuunois d'aménagement d'espaces de tiavral et des matériels associés.

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

Commerce de détail de ptiurdos et souloints d'impression et goitesn documentaire

? cacroiiitealmsmon auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou slounotis et/ ou sirevecs pmertatnet l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sdurvaeage de dtcnoemus ;
? poansierts d'installation, de maictnnae et de geiotsn de prcas de sulotnios d'impression et gsoietn documentaire.

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

Impression numérique et seicevrs graphiques

? srcvies et caormitisoecamln auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de pteotisrnas d'impression et de gtosein de dutnmcoes ;
? iroeisspmn numérique ctros et monyes tirages, tuos formats, sur tuos srotppus ;
? ccitolommasiarien d'imprimés personnalisés, de concmoaitiumn et de mtirkane d'entreprise
? reprographie, éventuellement internalisée ;
? création, enrichissement, pnnoaiesialtrson et eseemmlnelist de documents, d'objets, et sprpotus de ctacnoimioumn ;
? sveerics geahripiqus de ctmociinmoaun et mtkiaeeng d'entreprise. ;
? signalétique ;
? irmoespisn de economonimtias gnard format, hbaglalie de bâtiments ou de sdatsn ;
? numérisation, dématérialisation et goeistn documentaire, teris de cainncofe ;
? dstrtibuoin et raoutge de dotnumces personnalisés.

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

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les préteurs scuoaix rlplpneeat qu'ils pnnrneet en considération la nécessité de prévoir des dispositifs 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 émissions concernées.

Article 3 - Durée d'application de l'accord *En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

Le présent arcocd est cnclou puor une durée indéterminée.

Toute osnioraagtn sancildye reuconne représentative non siagntrai du présent arcocd prruoa y adhérer suivant les règles de dorit coummn en vigueur. (1)

Cette adhésion devra être notifiée aux sieaarngtis de l'accord et
freá l'objet d'un dépôt auprès des scvirees du ministère du traialv
par la priate la puls dnigilete dnas les cinotodins fixées à l'article
D. 2231-2 du cdœu du travail.

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

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscept des diiptnossos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 juillet 2021 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et publicité

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

Accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique IDCC 1539 et de la reprographie IDCC 706

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC SNPTELAC, |

Article 1er - Objet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

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, recréer ou modéliser les dispositifs conventionnels obsolètes ;
- ? de créer à partir de la convention d'un accord portant sur des sujets communs pour remplacer les conventions antérieures à la fusion qui régissent différemment des sujets équivalents ;
- ? d'intégrer les dispositifs conventionnels non équivalents 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 dissolution de l'ensemble des dispositifs conventionnels utilisés de la convention collective nationale de la reprographie, qu'elles régissent des sujets équivalents ou non.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

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

- ? ICDC 1539 : convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et imagerie ;
- ? ICDC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans la carte de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et imagerie (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 propres de la branche de rattachement et de la branche rattachée dans une optique de clarification et afin de faciliter l'application des dispositifs conventionnels au sein des entreprises concernées.

Article 3 - Méthodologie de la négociation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les parties se réunissent devant le ministère du travail l'extension du présent accord.

Le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Les parties décident que la négociation de branche vise à la fusion des deux conventions collectives précitées se déroulera dans le cadre des séances plénaires de la CNPPI de la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et imagerie (IDCC 1539).

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

Afin d'éclairer les parties sur les spécificités du secteur de la reprographie, le nombre maximum de représentants par convention collective de salariés est porté à 3. Il est rappelé que le nombre de représentants du collège prochainement autorisé 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 causerie préparatoire d'une durée de 2 heures maximum.

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

La précédente disposition ne fait pas nécessairement obstacle à la discussion sur l'intégration de dispositifs particuliers et spécifiques aux métiers de la branche rattachée. Il importe dès lors aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de porter leurs demandes en fonction du sujet thématique fixé dans le présent accord.

Article 4 - Négociations communes ou spécifiques

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Pendant le délai de 5 ans fixé pour négocier une convention collective communale pour les deux champs d'application, il est précisé que des négociations pourront être négociées pour être accueillies dans un champ d'application unique ou dans les deux.

Article 5 - Représentation patronale et syndicale

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

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 plurielle dans le champ combiné des deux branches fusionnées a été réalisée par les services du ministère du travail.

L'audience et les taux résultants sont abordées 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 patronales d'employeurs).

Les résultats, abordés à l'ensemble des décisions peuvent être pris dans la cadre de la CPPNI de la convention collective ICDC 1539 concernant les termes de l'extension d'un champ d'application, l'autre, ou les deux, soit les suivants :

Pour le collège salarié :

- ? CDFT : 31,63 % ;
- ? CTFC : 25,36 % ;
- ? CGT : 22,14 % ;
- ? USNA : 10,78 % ;

? CFE-CGC : 10,09 %.
Pour le collège prtnoal :
? fédération EEBN : 100 %.

Article 6 - Tenue des réunions
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Les réunions de négociations se tiennent au siège de l'APGEB, secrétariat de la cionvtenr cvecollte sis 69, rue Ampère à Prais 75017.

Le président de la CPPNI, conformément à l'accord de bahncre ctitosnif de l'instance, assuse la cioudte des débats.

Article 7 - Calendrier de négociation
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Les parties au présent accord continuent les négociations sur les réalisées selon le calendrier suivant :

| Thématiques abordées | | Date butoir de négociation | Nombre de réunions prévues programmées |
|--|---|----------------------------|--|
| Champ d'application | Réécriture des cahiers d'application des deux CCN comme première base du chapitre d'application commun concernant les évolutions des métiers | 29 octobre 2019 | 1 |
| Paritarisme | Extension de l'application de l'accord sur le financement du partenaire aux entreprises de la reprographie | 29 octobre 2019 | 1 |
| Classification pluriel et séries minimales | Volonté de créer des spécificités sectorielles/intégration de filières métiers dans l'accord collectif de la CCN 1539 | 29 janvier 2020 | 3 |
| Temps de travail | Temps complet, modulation, annualisation, tarif à temps partiel Forfait en jours | 1er juillet 2020 | 5 |
| Formation professionnelle | Accord formalisé de la branche | 1er 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 contractuelle de travail, dispositions particulières sur les contrats de travail à durée déterminée | 31 mars 2021 | 6 |
| Congés, aseebns 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
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Les parties reconnaissent que pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

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 dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans et 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 est prévu une échéance à l'issue de 5 ans ou lors de la scission de la structure fusionnée si cette scission devait intervenir antérieurement à l'échéance du terme des 5 ans.

Article 10 - Adhésion et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Toute partie à l'accord peut laisser reconnaître représentative non signataire du présent accord pour y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur. (1)

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et faire l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus élevée 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail.
(Arrêté du 18 mai 2021 - art. 1)

Article 11 - Dépôt et publicité
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

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

Article 12 - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Les parties signent conjointement au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, le mouvement de renouvellement 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. Ainsi d'aboutir à l'objectif de 200 branches professionnelles, le ministre du travail a été habilité à prononcer, par arrêté, la fusion entre plusieurs communautés collectives.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-32, I, du code du travail, la ministrie du travail a prononcé, par arrêté du 9 avril 2019, publié au Journal officiel du 19 avril 2019, la fusion de la communauté ceciltoe noilatnae des branches de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureau et imprimatoires et de librairie (ci-après « Comité technique de la branche ») ? IDCC 1539 ? ainsi que la communauté

Accord du 1er avril 2020 relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés

| Signataires | |
|-----------------------|----------------------------------|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; SNPELAC CFTC, |

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrêtée à terme le 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés rattachés des communautés de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureau et imprimatoires ; ? IDCC 1539 : comité technique de la branche des branches de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureau et imprimatoires ; ? IDCC 706 : comité technique de la photographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la composition technique nationale des branches de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureau et imprimatoires (IDCC 1539) est la branche de photographie, la branche rattachée.

Article 2 - Dérogation aux règles relatives à la prise de congés payés

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrêtée à terme le 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

L'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congés payés par an et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 3 jours francs, à décider de la prise de jours de congés payés auquel un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement bénéficié à être pris, ou à modifier unilatéralement les droits de prise de congés payés.

Quel est le rapport de force entre les deux branches ? IDCC 706 ? (ci-après « Comité technique de la photographie »).

Par l'effet de cet arrêté, la communauté technique de la photographie est rattachée à la communauté technique de la photographie en annexe.

Les parties entendent souligner le fait que les structures régissant des communautés équivalentes sont remplacées par des structures 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 communauté technique de la photographie est annexée à la communauté technique de la photographie.

Passé ce délai, et si l'accord, il est rappelé que seules les structures de la communauté technique de la photographie 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 l'ensemble préalable à la conclusion éventuelle d'une coalition commune.

Il est précisé que les structures du présent accord de méthode ne s'apparentent pas aux structures 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 collective au sein de la branche.

Les parties sont convaincues :

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
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrêtée à terme le 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

Les parties sont convaincues de 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 parties sont convaincues 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
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

Compte tenu des caractéristiques et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signent dès que possible.

Les parties sont convaincues que les services du ministère chargé du travail peuvent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les parties sont convaincues que les entreprises adhérant à une branche technique d'un accord de branche, sont tenues d'en informer les directions régionales dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrêtée à terme le 30 juin 2020.

Article 5 - Dépôt et extension
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrêtée à terme le 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

Les peatris sneaaitgris mtdnneaat le secrétariat de la cniootnevn collective, assuré par l'APGEB (association ptairaike puor la gestion de l'équipement du bureau), puor efeufetcr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord srea déposé auprès des seivcers du ministère chargé du tvaarl et des cnovneontis collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du csnieol de prud'hommes de Prais conformément aux dnositiiosps de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Le présent aorcc est ccnolu puor une durée déterminée avrranit

Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

| Signataires | |
|-----------------------|-------------------------|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | UNSA ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Le présent aorcc cecnnroe l'ensemble des eireetrsnps et des salariés rvleanet des cinnonteovs cecolevtls répertoriées ci-après :

? ICDC 1539 : ctnonievon cllovectie ntalaoloie des ccemormes de détail de papeterie, feuirntruos de bureau, de bauruetuque et irtfaqoinme ;

? ICDC 706 : ctneoniovn ccllteiove niatlonae de la reprographie.

Il est rappelé que dnas le cdrae de la fiosn administrée par le ministère du travail, la cnoovietnn cilvoctle ntilaaone des cromeechs de détail de papeterie, fioutnurers de bureau, briutqaeue et iarqmufiotne (IDCC 1539) est la bnahrce de rhmaactentet et la covoitnne covcelitl nlanatotie de la reprographie, la bnarhce rattachée.

Article 2 - Mise en œuvre du dispositif et durée
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent aorcc de brhnaea étendu prmeet le reours au diisosptf d'activité ptrailee de lgunoe durée par la vioe d'un duemcnct unilatéral élaboré par l'employeur au nivaeu de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est rappelé que le présent aorcc ne présume pas du bénéfice du dsipstoif et qu'il aantrpriept à l'entreprise de sloilectir une aausiitorton de l'administration.

Par ailleurs, le dsipioistif d'activité prllathee de lunoge durée iquipimlant une réduction du tpmes de tirvaal effectif, les eemoylrpus devrnot être antftiets à l'adaptation de la carghe de tiaavr des salariés concernés.

Durée

Les esrirnetes pnuevet roierucr au dostsiiipf d'activité plrealte puor une durée de 6 mios relalevuonebs dnas la limitie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

À ctete fin le decnumot unilatéral srea établi puor une durée mimlxaae de 36 mois.

Article 3 - Salariés et activités éligibles
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Tous les salariés ont vaiocotn à bénéficiier du régime

à treme le 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mras 2020 d'urgence puor fraie fcae à l'épidémie de Covid-19 et à l'ordonnance du 25 mras 2020 praoont meeruss d'urgence en matière de congés payés, de durée du tvarial et de juors de repos, les ptaierenars souicax ont décidé de mrttee en place, en ugncree et puor une durée limitée, un régime dérogatoire aux règles générales abpciallpe en matière de congés payés et de juros de repos.

Les peiaerantrs suaicox ranllpepet qu'en dépit d'une artuatoiosn de puursiote d'activité dnas le cdare de la cisre Covid-19, les eierrspntes de la bhcancr fnot fcae à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales.

d'indemnisation du présent dtiopiissf d'activité paltrleie de lgnoue durée qleule que siot la ntraue de luer ctornat (CDI, CDD, cnraott d'apprentissage, cnoartt de professionnalisation).

Les salariés soumis à une cninoetvон de frioaft aeunl en jroux penuet également être placés en activité ptrailee de lgnoue durée conformément aux dpsisiotnis légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Indemnisations. Réductions d'horaires
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Sauf cas epiontnexel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travial au ttrie de l'accord ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. La réduction d'horaire puet cinduroe à la sisunepson toeamrripe de l'activité.

Le salarié placé en activité pitlearle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, cerapnsordont à 70 % de sa rémunération brtue srneat d'assiette de l'indemnité de congés payés tlele que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du tivaarl ramenée à un maotnnt hriaore sur la bsae de la durée légale du tarzial abpailcle dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée cloeivclte du taaivr ou la durée stipulée au carntot de travail.

La rémunération maamxlie pirse en cmptoe puor le clcual de l'indemnité hiraroe est égale à 4,5 fios le tuax hriore du Smic. En atppicailon des diooopsstins légales et réglementaires en vigueur, le montnat de l'indemnité hiarre ainsi calculée ne puet être inférieur à 8,03 ? nets.

L'employeur, qnaut à lui, reçoit une aaolectlin équivalant à 60 % de la rémunération hiarore butre limitée à 4,5 fios le tuax horraie Smic.

Les salariés soimus à une cvenoniotn de frifaot aeunl en jorus bénéficient de la giatanre d'indemnisation décrite au présent article. Dnas le crdae des dionoisptis réglementaires en vigueur, puor ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité peltairle snot déterminées en tnenat ctopme du nomrbe d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au ttrie de la période d'activité partielle, aevc les règles de crsonoievn sunatievs :

- 1° Une demi-journée non travaillée cpneorrosd à 3 h 30 non travaillées ;
- 2° Un juor non travaillé cprorsoned à 7 hreeus non travaillées ;
- 3° Une snameie non travaillée conrposerd à 35 heeurs non travaillées.

Article 5 - Document unilatéral de l'employeur
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Le demcuont unilatéral précise, dnas le repesct des sioatilntps du présent accord, les cndidioons de rorcues à l'activité plltreiae de logune durée en fntoocin de la siuotatin de l'établissement ou de l'entreprise.

I.?Le dmceuont unilatéral définit ooebnaieltmgirt :
Préambule : un dgiaosnitc sur la suiotatin économique et les

pvecriepstes d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, jinsfutait le rureos au dsiosiipf ;
1° La dtae de début et la durée d'application du dsoitiispf d'activité prlaeil de lgoune durée ;
2° Les activités et salariés aquuxles s'applique ce dssitipof ;
3° La réduction mimalaxe de l'horaire de tivaral en deçà de la durée légale, dnas la lmiite de 40 % de réduction ;
4° Les eeeantngms en matière d'emploi et de foraitmon presliolnnosfee ;
5° Les modalités d'information des otsiaraginons synidicales de salariés sriaiategns et des initntotisus représentatives du peenosrl sur la msie en ?uvre de l'accord. Ctete ianriofmotn a leiu au mnios tuos les 2 mios ;
6° Le délai de prévenance des salariés anavt l'entrée dnas le dtpoisif d'activité paclrlie de lgoune durée.

II.2 Le dmcnouet unilatéral puet nmaonetmt prévoir :

1° Les codnoitnis dnas lqluseees les deatriigns salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les meaartdinas saicoux et les actionnaires, dnas le rspect des compétences des oranegs d'administration et de surveillance, fseinrrsout des effors proportionnés à cuex demandés aux salariés padnent la durée de rucroers au dipsostif ;
2° Les cnotdinios dnas lellqseeus les salariés prennent ireus congés payés et uselitn luer cptome ponserenl de formation, avant ou pannet la msie en ?uvre du diitossipf ;
3° Les moyens de svuïi de l'accord par les oraoisatginns syndicales.

À des fnis de suivi du dstospiif au nivaeu de la bhnrace professionnelle, les eesenpriets aynat reocurs au dtsiispoif d'activité pteirlae de Ingoue durée sur le feendnmot d'un dmuonet unilatéral dionevt le ttsearrtme au secrétariat de la cmmioiossn patraire panermntee de négociation et d'interprétation (CPPNI) : APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris ; contact@apgemb.com.

Article 6 - Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

En matière de fimoart professionnelle, l'entreprise prruoa friae apepl à l'Opcommerce puor mettre en ?uvre ses engagements. En outre, les panrraeiets siocuax eecounnagrt la msie en pcale d'abondements friicnaens par l'employeur sur les prejtos de fromoiait iinlqaumpt l'utilisation du compte pronenesl de froitaom (CPF) de leurs salariés.

Une aionetttn particulière srea portée aux fmoionarts nécessaires à la relance, aevc une priorité aux fioamonts cndnisuaoit aux métiers petrrous d'avenir, tles que les métiers du numérique et tuotes opportunités dnas les nvuaoeus métiers de la bnachre plonsnrsefoleie et pternteat aux enreepirss et aux salariés de rebondir.

Les eerpntirsés définissent des eggneeantms en teermis d'emploi en fniootcn de la visibilité qu'elles ont de luer cxtetone économique et dnas le but d'éviter des lmeniicenctes économiques. Ils feonrt l'objet d'un contrôle préalable par l'administration et coenndtoriint l'homologation du dnuomct unilatéral.

Les preanriates sciouax de la brahcne eeoangrcnut la frtmaion des salariés placés dnas le dsipoitif d'activité periallte de lgnoue durée. Ils sehtauinot dnoc la miabotlsion des meonyx enxsttias au sien des epnitrerses et de la bhcnrae peetmrtant la psire en caghe des fianotoms cteiatefrns siuives par les salariés dnuuat ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cttee période d'activité partielle, tuot salarié puet farie prat de ses bieonss en fotiomarn qui snroet eustine définis cjomtoneneit entre les 2 peartis à l'occasion de tuot entetrein aevc le rpsbsnleoae hiérarchique (entretien professionnel, eernitten anenul d'évaluation, etc.).

Les pterojs de fanortioms certiantes, définis dnas le cdare d'un ettrien visé ci-dessus, et svuiis druant la période de mbaostolin de l'accord ALPD snot financés par le biais des dptotisfsis existants, dnot le CPF, abondé ou non, entre autres.

Les ensreietps snot autorisées à définir des egmgneatns en tmeres d'emploi et de fomraiton pislofsnnerloee sur une ptiare semnleut du personnel. Ces etaeneggns deonvit cviuror a

miinma tuos les salariés concernés par la msie en plcae d'une activité réduite.

L'entreprise est informée qu'en cas de lnnemiiceect économique d'un salarié concerné par le dispositif, celle-ci dvera rsruomeber les soemms perçues puor ce salari. Si l'entreprise procède au liccimenneet économique d'un salarié non concerné par le dispositif, elle derva rrembouesr une smome équivalente au rropat entre le mttnaot ttoal des smmeos perçues et le nmrode de salariés concernés.

Article 7 - Couverture sociale

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Il est rappelé que les salariés et, le cas échéant, ireus anyats droit, bénéficiant de gnaatreis ccliooleevts cnrote le risuqe décès, les rseuqis protnat aetittne à l'intégrité psiqyuhé de la prnosee ou liés à la maternité, les riqesus d'incapacité de trviaal ou d'invalidité ou bénéficiant d'avantages suos forme d'indemnités ou de peirms de départ en ritteare ou de fin de carrière, ou de rteens dnas le cdrae d'un régime de ritetare supplémentaire dnas les cintnodios définies légalement.

Les hurees chômées par le salariés en aliptipocan du dtoipssf d'activité plriate de luonge durée mis en ?uvre en apoiatpilc du présent arccod snot piress en cmptoe puor le cculal de ses dorts à ancienneté.

Article 8 - Modalités de consultation et d'information du CSE.■Information des salariés

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Il est rappelé que l'homologation du dnoeumct établit par l'employeur, en aiiplactopn du présent accord, est subordonnée au rpsecet de l'information et de la cnttlioasun du CSE.

Information du CSE :

En cas d'accord de l'administration et de msie en ?uvre de l'activité réduite, l'employeur s'engage à iefrnmor le CSE tuos les 2 mios sur la msie en ?uvre du dispositif.

À cttee occasion, l'employeur fuiront au comité siacol et économique les itoannmiorfs anonymisées sutnieavs :
? le nmrode de salariés concernés par la msie en ?uvre du dtsiisopf d'APLD ;
? le nmrode de salariés anayt bénéficié d'un ancgpcoenmat en friatmoon pseoelrfsnlioé ;
? le normbe meensul d'heures chômées au tirte du dsptisioif d'APLD ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du dospiistf d'APLD ;
? les pevspieetrcs de rseipre de l'activité.

Dans les eesietrnprs dépourvues de représentants du personnel, l'employeur iofrnme les salariés sur la msie en ?uvre du dsiptsioif tuos les 2 mois.

Information psleenonle du salarié concerné par le dssiptioif :

L'employeur imofrne ilieievnddunemt les salariés sur tueots les mresus d'activité ptielrale les cnaecnonrt (temps de tainavr et indemnisation) par tuot meyon écrit (mail ou courrier) soeln les modalités définies dnas le dumnceot unilatéral.

Article 9 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Les pnatererais scaiouax rlanlpepet qu'ils prnenent en considération la nécessité de prévoir des dooisnptsis spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent acrcod ne nécessite pas d'adaptation spécifique en ftoncoin de la tallie des ertiepnrses concernées.

Les piarratnees sciouax précisent que la cusocilnon du présent accord de brcanhe est en piatre justifiée par la difficulté puor les TPE et PME de mtrete en place, en urgenc, un acord d'entreprise.

Article 10 - Conditions de suivi En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

À des fins de suivi du dispositif, la CPNPI effectue un sondage auprès d'un panel représentatif de la banque dans les 6 mois de l'ouverture du dispositif.

Article 11 - Date et durée d'application En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les délais siégtaneis sont étendus à une période dès la date de signature de l'accord. (1)

Les entreprises doivent informer le ministère chargé du travail pour procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les prévois sociaux renvoient que les entreprises adhérant à une convention collective d'un accord de branche, sont tenues d'en apposer les dispositions dès sa signature. (1)

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au 31 décembre 2022.

(1) Les 1er et 3e alinéas de l'article 11 sont exclus de l'extension concernant les dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au règlement du Royaume-Uni de l'Union européenne, ainsi que du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité plurielle en cas de réduction d'activité durable.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 12 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association privée 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 organisations 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Conformément à l'article 53 de la deuxième loi d'urgence «

Avenant n° 7 du 13 novembre 2020 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; SNPELAC CFTC, |

Article 1er - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À compter du 1er janvier 2021, les cotisations sont modifiées comme suit :

Covid-19 » n° 2020-734 du 17 juin 2020, les parties ont décidé de conclure un accord de branche relatif au dispositif d'activité partagée de longue durée (APLD).

Fortement impactées par la crise « Covid » et le confinement y afférent, les entreprises de la branche plongées dans des séries de difficultés économiques, financières et sociales. Cependant, la nature des secteurs et secteurs commercialisés par les entreprises de la branche, la baisse d'activité interne au premier trimestre de l'année 2020 ne sera pas compensée par une hausse des activités et services en saison de crise.

La Fédération EEBN 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 partagée 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 « mémoire » dans son ensemble représente au niveau national près de 20 % des demandes des entreprises, signifiant que le secteur est très largement impacté par la crise. Les études académiques et les sondages de la Banque de France prévoient un retour à la « normale » au plus tard à la fin de l'année 2021. Soit l'OMC, le commerce mondial accusera une chute importante entre 13 % et 32 % sur l'année 2020 et cette baisse de chiffre d'affaires aura un impact sur les entreprises à venir.

Les entreprises savent combien d'importance il y a à maintenir l'activité pendant une longue période. 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 - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Annexe Sondage sur l'impact social de la crise « Covid-19 »

Depuis le lundi 11 mai, l'activité a commencé à reprendre en France. Pour certains d'entre vous, cette date a marqué la réouverture 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.

(Graphiques non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Beurrells ouvrant des courants collectifs.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020005_1_0000_0014.pdf/BOCC

| Prestations | Salariés non affiliés à l'AGIRC | Salariés affiliés à l'AGIRC |
|-------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| Tranche A | Tranche B | Tranche B |
| Capital décès/IAD | 0,150 % | 0,150 % |
| Rente éducation | 0,035 % | 0,035 % |
| Incapacité | 0,450 % | 0,450 % |
| Invalidité | 0,265 % | 0,265 % |
| Total | 0,90 % | 0,90 % |

| Prestations | Salariés affiliés à l'AGIRC | Salariés non affiliés à l'AGIRC |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Tranche A | Tranche B | Tranche B |
| Capital décès/IAD | 0,710 % | ? |
| Rente éducation | 0,190 % | ? |

| | | |
|------------|---------|---------|
| Incapacité | 0,630 % | 0,910 % |
| Invalidité | 0,320 % | 0,390 % |
| Total | 1,850 % | 1,300 % |

(1) Aitcire étendu suos réserve de l'application des slaitnutipos de l'accord noanaitl ieroefoenripnstsln du 17 nrbmoeve 2017 itusannit le régime AGIRC-ARRCO de rtiaerte complémentaire et de l'accord nonatil isererensitnponofl du 17 nobvrmee 2017 retailf à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 17 sebtempre 2021 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Ce présent annevat s'applique à tteuos les eisrneterps enarnt dnas le chmap d'application de la cnoovietnn ceovtlicle nnioatlae des commcrees de détail de papeterie, fruitireons de bureau, bruiquatauee et iuftorinaqme quel que siot luer effectif.

La bcrhnae est très mnrmataejirait composée d'entreprises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent aanvnet ne puet dneonr leiu à des saptniuitos différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le crade la dneadme d'extension et conformément aux dsoitsinopis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preatis sagjeairns iqeindt expressément que l'objet du présent aveannt ne jufistie pas de mesrue spécifique puor les enerertsips de monis de 50 salariés.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pteiras sitearagins cneveinonnt de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Il srea établi un nbmroe siafsnuft d'exemplaires puor être reims à cnacuhe des ptraies steügraans et etucfeer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du

Accord du 16 mars 2021 relatif au contrat de professionnalisation

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FCS USNA ; SNPELAC CFTC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent aocrcd cecrnone l'ensemble des eisrnertps et des salariés raevnlet des cnvnotioes cetovelicls répertoriées ci-après :
? ICDC 1539 : cntvoeionn clvltioee nniaoalte des cemromces de détail de papeterie, firrtouuens de bureau, de brqiateuuue et irnaqtimoufe ;
? ICDC 706 : cotiennvnon cocetvllie noanalite de la rephotraphie.

Il est rappelé que dnas le cdrae de la fusion administrée par le ministère du travail, la conotvinen cvloteclie nnaaloite des ceecmrms de détail de papeterie, fuiuetorns de bureau, bueruiquate et iruonatifqme (IDCC 1539) est la bncrhe de rmntaacteeht et la ctoneoinvn clieoltcve naotlanie de la rephotraphie, la bcrhne rattachée.

Article 2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

2.1. ? Objet du ctnoart de professionnalisation

cdoe du travail, le présent anevnat frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea etiusne l'objet de la procédure d'extension conformément aux diitsopnosis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsceopt des dpiioinsotss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 stbempree 2021 - art. 1)

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aeavnnt est cnolcu puor une durée indéterminée. Il fiat ptriae intégrante de la cvineonton ctelvcole ; il pruora dnoc firae l'objet d'une révision conformément aux dnoitissipos de la cionenvotn cctivoeille à la dnmeade de l'une ou de l'autre des piraets signataires. (1)

La révision prroua pnorrede eefft dnas les cidoitonns visées aux aiterlcs L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il porura également être dénoncé par l'une des pireats saantriges moneyant le rcesept d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées aux alercits L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du cdoe du travail. Toutefois, les nvolluees négociations deovnrt être engagées dnas les 3 mios snvauit la sfncotigaiiin de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des dsooiptsnis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 semrtebpe 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de cseniodolr la pérennité du régime de prévoyance de la bncarhe des cremceoms de détail de papeterie, fnreituoours de bureau, de brqueiaute et informatique, le présent aeannvt a puor objet de réviser les cotisations.

Le dsitpisof du coantnt de psfaioesoilantrnoisn a puor objet de fvriesoar l'insertion ou la réinsertion psoeliosfrnnee des juenes et des audtles ddrnuemeas d'emploi ; il est asleccisbe :
? à tuos les junees de mions de 26 ans, qui désirent compléter luer formation, ou acquérir une qualification, quel qu'en siot le niveau, puor pvoouir accéder aux métiers souhaités ;
? aux dnameerdus d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une pintserooinasloaisfn s'avère nécessaire puor fsivaoerr luer roeutrs l'emploi.

Il a puor objiectf de pttmerere à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un ttire à finalité peolrsnlesfrie ; ou
? une critaieicfoitn iritcsne au RCNP (répertoire nntaaiol des cioofcterantis professionnelles) ; ou
? un ciceirtaft de qolutifiaacin penefrnsolise (CQP) ; ou
? une qaiifacluton pfrennollosesie rcnouene dnas la cstfsoiilcaan de la coonvnetin coetllcve ; ou
? une qfflaciuoain prfonloilesense fagnuirt sur la litse établie par la CPENFP ;
? de fsoearvir son intégration dnas l'entreprise en lui donnant les cncschnoiaeas et les compétences pelosneliofnrs nécessaires à son activité.

L'emploi occupé padnnet la durée du cnatrot de paesliofonsiroasitnn et les évolutions des missnois confiées pdnnaet ces périodes en erentsprie dievont être en lein dreict aevc la formiaotn sivue et la qaiflituoacin visée.

2.2. ? Durée du cnatrot de professionnalisation

2.2.1. ? La loi prévoit que le cnotart de pnloosostitisaneiarn puet être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si le craont est à durée déterminée, il est cclonu puor une durée criopsme etnre 6 et 12 mois. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Les srtagnies de l'accord itninet vneimvet les etpenrirs aynat eu reucos au crntao de psonnatiifleisosorn à cculrnoe un CDI à

l'expiration du CDD (en poronspat nmnmeoatt les pteoss suos CDI vcantas au sien de l'entreprise et cprornnseodat à la qactofliauii asciue par le salarié), ou de fraoeivsr l'insertion du salarié au sien d'une aurtre ereptinse de la branche.

Si le corant est à durée indéterminée, la durée mmainle de la professionnalisation, dunrat lale quale snot mises en ?uvre les aiontcs de professionnalisation, est cosmripe etre 6 et 12 mois.

2.2.2.(1) *Afin de rfcnoeer la peostlnssronfaoiaiin des eoipmls dnas les eeretrnisps reavent de la ceotnvion collective, les ptaires sinagtreas décident que la durée des ctaornts à durée déterminée ou de l'action de psnesloioaritfiosann des ctatorns à durée indéterminée puet être de 24 mios puor :*

? des jeunes srotis du système éducatif snas qiauociftalin pnoeselsfroilne ;
? un cùfcteraat de qufilicataon poesnifnelrole (CQP) ;
? tuote aicton vanist un diplôme, une cictierioafn itrsince au répertoire ninaoatl des cnittfaeiocirs pesleirosnlnfeos (RNCP) rneocnu dnas les caclisatfliins de la bhncare et des cniifocetaets pefioelnsrlesns ;
? tuot ature pbiulc ou acoitn définie par la CPNFEPE et validée par la branche.

2.3. ? Durée de la foaotmirn au sien du ctrnoat de professionnalisation

La durée des frmioaonts est cpmrsoie entre 15 % et 25 % de la durée totlae du cnoratt ou de l'action de professionnalisation, snas povoir être inférieure à 150 heures.

Les sngiraaites décident que cette durée puet être portée jusqu'à 40 % de la durée du cnrotat ou de l'action de pfalresiostonnsaioin :

? puor les jeunes n'ayant pas achevé un sconed ccyle d'enseignement sridaecone ou non tuteliias d'un diplôme tloichquenge ou peiorossenfnl ;
? puor cuex qui venist des foroinmtas diplômantes ; ou
? lorsuqe la nuarte des quioaftlcaains l'exige ; ou
? puor une qclitauiation pieorsfolnsnee funraigt sur la ltsie établie par la CNEFPP et validée par la bnahcre et dnot le ctnoeu exige cette dérogation.

2.4. ? Rémunération du caonrtt de professionnalisation

Les paiters satieiangrs décident que les rémunérations mmainleis snot fixées de la façon sutanive :

a) Puor les bénéficiaires âgés de mnois de 21 ans

Lors de la 1re année :

? 60 % du Smic ou du siraale mnimiim coneetnnvonil grnatai caonrrrepostd au neaviu de l'emploi occupé si ce drneir est supérieur ;

? 65 % du Smic ou du sliraae mniumm cnemonitenovl grtnai coorardpsnent au niaevu de l'emploi occupé si ce dieenr est supérieur, et s'ils snot tleiatruiis d'une qtfioiculaan au mnios égale à clée d'un baccalauréat pnooisrefesol ou d'un trite ou diplôme à finalité poofnerlnsesile de même niveau.

Lors de la 2e année :

? 70 % du Smic ou du sailare muimn im cinvonotnneel gtarnai ceanosdoprnr au naiveu de l'emploi occupé si ce drenier est supérieur ;

? 75 % du Smic ou du sariale mnimiim cnnevteionnl gtnari cprendodansot au nevau de l'emploi occupé si ce deirner est supérieur, et s'ils snot telairius d'une qactialiofiun au moins égale à clele d'un baccalauréat psfeeoirnnsl ou d'un trtie ou diplôme à finalité plenosnrfioole de même niveau.

b) Puor les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans

Lors de la 1re année :

? 75 % du Smic ou du sailare mnimiim centnveononil ganrati cpnrsarandoet au neaviu de l'emploi occupé si ce denier est supérieur ;

? 80 % du Smic ou du saalire mnumiim cnneotnveol grntaaicndsaporenrot au navieu de l'emploi occupé si ce direenr est supérieur, et s'ils snot tiriteuals d'une qatcoauifiin au mnios égale à celle d'un baccalauréat prnoefnseol ou d'un ttire ou diplôme à finalité psfrnllioseenoe de même niveau.

Lors de la 2e année :

? 80 % du Smic ou du sliraae miniumm cinvonieoentl gntaari coprnensordat au nieau de l'emploi occupé si ce dreeinr est supérieur ;

? 90 % du Smic ou du saalire mumiim cnienetoonvn gartnai cropsdorneant au nevau de l'emploi occupé si ce denirer est supérieur, et s'ils snot turtielas d'une qfutaaiflcoin au moins égale à celle d'un baccalauréat prfeesirnol ou d'un trite ou diplôme à finalité pornlsnesefoile de même niveau.

c) Puor les salariés âgés de 26 ans et plus

Lors de la 1re année :

? 85 % du srliae mnii cetnnvienoel grnatai si ce deneir est supérieur, snas puioovr être inférieur au Smic.

Lors de la 2e année :

? 100 % du salarie mnumiim covneeninonl granati csnornodeaprt au nveau de l'emploi occupé, snas poivour être inférieur au Smic.

| | Salariés de ? 21 ans | | Salariés 21 à 25 ans | | Salariés de 26 ans et + |
|-----------|--|--------------|----------------------|--------------|--|
| | Au 1er juor du mios sniauvt où le titalurie du carnott attenit l'âge indiqué | | | | |
| | < Bac | > Bac | < Bac | > Bac | |
| 1re année | 60 % du Smic | 65 % du Smic | 75 % du Smic | 80 % du Smic | 85 % du srliae mnii cetnnvienoel garanti, snas être inférieur au Smic |
| 2e année | 70 % du Smic | 75 % du Smic | 80 % du Smic | 90 % du Smic | 100 % du salarie mnii cnvenonotniel garanti, snas être inférieur au Smic |

2.5. ? Rveoenellunemt du cnotart de professionnalisation

Les cnorttas de poannsialtssfroiein à durée déterminée et les actnios de posnaotifnioraliessn des caotnts à durée indéterminée pnevuet être renouvelés une fios dnas les cniiootdns senviatis :

? en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la frooamtn suivie, le corant ou l'action de pnsoofarsaisntioieln puet être renouvelé puor pertmtee au salari é qui n'a pu oienbtr la qtfaiacuiloin envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification. Dnas ce cas, le craont ou l'action de piolifanetsorsisnaon renouvelé ne purroa pas dépasser 12 mios.

Les crtntoas de patnnoerfsosoiislian à durée déterminée et les acnitos de peoorrassasnnitfioln des ctaontrs à durée indéterminée punveut être renouvelés une fios dnas les cnndtoiois snevuiats :

? en cas de maternité, maladie, acndicet du tavairl ou ernoce

milaade pnofnesloeilseentraînant une anebsce de puls de 2 mios puor les crotatns de 6 mois(2) ;

?en cas de maternité, maladie, acddecnt du tvriaal ou ecorne madaile pesrolfneonsie entraînant une asbnce de puls de 3 mios puor les ctaotns supérieurs à 6 mois(2) ;

? ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans ces cas, le canrtot ou l'action de prsoiitesiasfaolnn renouvelé proura dépasser 12 mios si les besions de la foiramton l'exigent.

(1) L'article 2.2.2 est étendu suos réserve du reescpt des dnsitispioos de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 seberpmte 2021-art. 1)

(2) A l'article 2.5, les tremes « entraînant une anecsbe de puls de 2 mios puor les conrttas de 6 mios » et « en cas de maternité, maladie, andecict du tarvial ou encroe midade pnoseleosirfne

entraînant une absence de plus de 3 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois » sont exclus de l'extension en tant qu'ils bénéficient aux dispositions de l'article L. 6325-7 2° du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les peeraitarns sacuiox relèvent qu'ils peinent 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 En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1er juillet du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est rappelé que les entreprises ont la possibilité d'appliquer les dispositions de cet accord de manière volontariale sans condition d'extension. (1)

(1) Afin d'établir une réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et extension

Accord de branche du 22 décembre 2021 relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance Pro-A

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CFTC SNELAC, |

Article 1er - Champ d'application En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des branches de l'imprimerie et de l'édition, de la publicité et de la communication, de la vente au détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informations ;
? IDCC 1539 : cennitoeon clivoclee nioltnaae des cemmoers de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'information ;
? IDCC 706 : cnvnoeoitn covelitcle nnaaltoie de la régraphie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'information (IDCC 1539) est la branche de l'imprimerie et de la communication, de la vente au détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'information.

Article 2 - Salariés éligibles En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

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 nécessaire au dépôt de la licence.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association parisienne 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 conditions 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerçants de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'information (IDCC 1539) a accueilli la branche du personnel de la régraphie (IDCC 706).

Compte tenu de l'absence de dispositif de formation au contrat de travail pour les salariés de la régraphie, certains projets de réforme ne peuvent aboutir. Dans ce cas, la nécessité de négocier un accord « Fioatrm » global, les parties se sont donc portées sur le choix, à court terme, d'étendre les dispositions de l'accord de branche du 20 avril 2007, aux salariés de la régraphie.

Article 3 - Objectifs poursuivis et mise en œuvre En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

La « Pro-A » poursuit un objectif d'évolution progressive et progressive par un changement de fonction ou de poste ou par la mise en œuvre d'actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience. L'entretien progressif et régulier des personnes d'évolution prisonniers du salarié doit servir de base à la réflexion sur la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement « Pro-A ».

La « Pro-A » associe :
? des cours théoriques généraux, professionnels et techniques 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 compétences recherchées par l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié fixe l'objet d'un anneau 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 maladie professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le taux de rémunération du salarié est assuré et, les prestations sociales relatives à la sécurité sociale du salarié de protection sociale à des aincots de formation hors temps de travail ne sont pas une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4 - Certifications éligibles En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

Sont éligibles à la « Pro-A » les catégories professionnelles enregistrées dans le répertoire national des catégories professionnelles (RNCP) et dans le répertoire spécifique et listées en annexe du présent accord.

Les catégories professionnelles sont ouvertes à une personne, quel que soit son statut, de tout sexe qu'elle détient un ensemble de compétences et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles comprennent ainsi à la sécurisation des postes permanents des personnes qui en sont titulaires, et concernent à l'objectif, pour toute personne, de posséder d'au moins un niveau de

qtiiifialuocoan au crous de sa vie professionnelle.

Article 5 - Modalités de mise en œuvre des actions de formation *En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021*

Le distpisof « Pro-A » se déroule sur une durée crspmoie etrne 6 et 12 mois.

Les pnaetreibas siaucox décident que le dosisiiptf puet être prolongé jusqu'à 24 mios puor :

- ? les pnoesrnes qui vseint une frtimooan diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou Inciece plfsosnnolreiee ;
- ? lqusore la nauerte de la qauflcitaion l'exige ;
- ? puor les pnseerons bénéficiant d'un corntat uunqie d'insertion ;
- ? puor les pesnrneos ronecenus tuvaarellr handicapé.

Pour les jeenus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un snecod ccyle de l'enseignement sidoraence et qui ne snot pas tuerliats d'un diplôme de l'enseignement tocneleqhoiue ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les atcinos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les eetnnesignmes généraux, pseeosrfionlns et thncqugleioies doienvt être mis en ?uvre par un ogaimrsne de fotaroim ou par l'entreprise, si elle dpsiose d'un scveire de formation.

Les aicntos de faiootrmn se déroulent pieenarrritomt sur le temps de taivar effectif. Elels prveeut se dérouler, en tuot ou partie, en deohrs du temps de travail, à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur aevc acorcd du salarié, selon les modalités fixées par acrocd d'entreprise.

À l'exception du scloe de cnianansecos et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des aiontcs prentetamt de faire vieladr les auqcis de l'expérience (VAE), les aiontcs de fiomrnat snot d'une durée cpirsome entre 15 % et 25 % de la durée ttaloe de la « Pro-A » et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les seaatgrniis décident de poterr le mxamuim au-delà de 25 % puor les bénéficiaires saniuvt :

- ? les jeenus de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un sceond ccyle de l'enseignement sraoeincede et non tuaitire d'un diplôme de l'enseignement tlnooqegchuiu ou posrnefoensil ;
- ? les psonernes qui vsenit une footmiran diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou lecince pleofsrrenslnoe ;
- ? lqourse la ntraue de la qaiocuialitfn l'exige ;
- ? puor les penoresns bénéficiant d'un catnort uunqie d'insertion ;
- ? puor les proeenrss rneouencs teauvilralr handicapé.

Article 6 - Le tutorat *En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021*

Chaque bénéficiaire du dipistiosf « Pro-A » diot impérativement être accompagné par un tutuer désigné par l'employeur.

Le teuutr diot être valtoornie et est csiohi pamri les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot jiesitufr d'une expérience poeslolfsnrniee d'au monis 2 ans dnas une qotiuicafalin en rpaort aevc la cieottfariiun visée par le bénéficiaire.

L'employeur désigne, prmai les salariés qualifiés de l'entreprise, un tutuer chargé d'accompagner cauhqe bénéficiaire de la « Pro-A ». Le salari coihsi puor être tuetur diot être varitnoole et jsfuiuetr d'une expérience peoenlnslsifroe d'au minos duex ans dnas une qataoiuiflinc en rpporat aevc l'objectif visé.

Toutefois, l'employeur peut, netoammt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux ciodynnois prévues, aersusr lui-même le turatot dès lros qu'il rmlpeit les codntoiins de qfaailoticuin et d'expérience.

Le tueutr a natmemont puor msoisins :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les prensenos qui, dnas l'entreprise, pitenirpcat à des anctois de formation, dnas le cdare de la « Pro-A » ;
- ? d'organiser, en lein aevc le rsoeablpne hiérarchique, l'activité de ces ponnresns dnas l'entreprise, et de cuorenbtir à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes psrfsnoieeoonlls et de savoir-faire professionnels, au trvaers d'actions formalisées en sititoau pfoiolreselsne ;

? de vlleer au recspet de luer elopmi du tpmes et aux activités qui luer snot confiées ;

? d'assurer la liisoan ertne les oanirmsmgs ou établissements de frtmooain et ces peersnons ;

? de pieairtpcr à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le tmepls nécessaire au salarié puor eeeexrr sa fooictnn tutorale.

Article 7 - Le financement *En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021*

Les aiontcs de fratomion plsoeoernlnfise snot financées en atpiicpalon de l'article L. 6332-1 du cdoe du travail.

L'opérateur de compétences pruora perrnde en charge les frias pédagogiques, la rémunération des salariés en frtmiaoan asini que les faris de tarsornt et d'hébergement sleon les modalités et les pofadlns déterminés par son coneisl d'administration, sur pporsiootn de la CPNEFP.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME *En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021*

Les prateareins saicoux rplpenaelt qu'ils pneennrt en considération la nécessité de prévoir des donitpicioiss spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aorcccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fooinctn de la tliale des esreinetrps concernées.

Les panearetris suociax précisent que la ccusonilon du présent arcocd de bharne est en pitare justifiée par la difficulté puor les TPE et PME de metrte en place, en urgence, un acrcod d'entreprise.

Article 9 - Conditions de suivi *En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021*

À des fnis de suivi du dispositif, la CNPPI efturfceea un sogadne auprès d'un paent représentatif de la bharne dnas les six mios de l'ouverture du dispositif.

Article 10 - Date et durée d'application *En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021*

Compte tneu des cncseirnacos eiloceptelnxens et de la nécessité puor les entrseipres de disposer, dnas les melulreis délais, des dpsniiitosos du présent accord, les pateirs stnineaargs snieotuhat une accaptipil dñs la dtae de snruitgae de l'accord.

Les peeirtnars suociax stnaehiout que les sieevrs du ministère chargé du triaavl psnsuiet procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet acrcod en urgence.

Par ailleurs, les praeaitrnes scuoax rplpelenat que les epernstiers adhérent à une ogantsriian siinrtagae d'un aocrcd de branche, snot teneus d'en aleppqiu les donsisiptois dès sa signature. (1)

Le présent acorcd est cocnlu puor une durée déterminée avirrant à temre le 31 décembre 2022.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecpt des dstoipiosns du 1er alinéa de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 11 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021*

Les petaris santigaeris maeatndnt le secrétariat de la ceoinvtnon collective, assuré par l'APGEB (association piriatrae puor la gtosien de l'équipement du bureau), puor eftcefuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent acocrd et les formalités de publicité.

Le présent acocrd srea déposé auprès des sevirces du ministère chargé du triaavl et des coteninvnos collectives, asnii qu'au secrétariat-greffe du censiol de prud'hommes de Paris,

conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

La branche des commerces de détail, de papeterie, fruoueniers de bureau, buquieuete et ifinitmquroae regroupée les commerces des services suivis :

? la piafetee et les foeruntrius de buaeru ;
? la betuiaurque et l'informatique ;
? le mbeloiir de bruaeu ;
? 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 commerce de détail, de papeterie, fruoueniers de bureau, buquieuete et ifinitmquroae a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des cétroanfciis pseñllrnieeofss éligibles à la « Pro-A » à tirer de certains de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renouvellement et l'acquisition de compétences neuves sont nécessaires.

Ces domaines sont les suivants :

? l'information et l'informatique ;
? la vente ;
? la gestion et la comptabilité ;
? la logistique et l'approvisionnement ;
? la mobilité de la vente ;
? la vente en ligne et digitale.

Dans ce cadre que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du détail dans les entreprises du commerce, mené par l'observatoire professionnel du commerce sous l'égide du ministère du travail, entre 2017 et 2019 a, entre autres, mis en évidence trois domaines sur lesquels le renouvellement 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 bancherie de commerce de détail, de papeterie, fruoueniers de bureau, buquieuete et logistique dont les activités suivent les mêmes évolutions que les autres branches du commerce siairnges de l'EDEC.

Il s'agit de :

? la gestion de la rotation client :
?? mieux appréhender le client en établissant une relation client plus axée sur la relation ;
?? s'adapter aux nouveaux enjeux et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
?? faciliter et améliorer le parcours client ;
?? développer l'information et le conseil client ;
?? maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;

? mieux connaître et intégrer avec ses clients, l'optimisation de la chaîne logistique :
?? optimiser les accès à la production et la gestion des flux logistiques dans une logistique de développement durable ;
?? sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
?? utiliser de nouvelles outils de logistique et de pointe ;
? la modernisation de la proximité :
?? faire évoluer le rôle d'animation du magasin pour accompagner les évolutions des usages et leurs atouts au sein du commerce ;
?? aider les mœurs de magasinage et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
?? sécuriser les parcours de logistique en misant sur la formation et en apportant 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 les évolutions du secteur en matière de formation des compétences.

Cette étude a permis de mettre en avant :

? avec la baisse de l'usage du papier, le développement des usages numériques et des compétences associées ;
? des métiers en évolution pour répondre aux changements de compétences (éco-responsable) ;
? un développement et des tâches administratives importants sur le métier de commercial, très difficile à recruter (nécessité de développer une entreprise innovante plus forte, la capacité à attirer les besoins clients et à faire l'interface avec les métiers techniques) ;
? des compétences théoriques à renforcer pour les métiers de vente ; notamment la maîtrise des réseaux, mais aussi de plus en plus de la téléphonie, des tâches administratives (la diminution 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 transition vers le secteur, hôtellerie et restauration avec une forte demande industrielle. Cela a un impact sur les métiers travaillés qui sont au niveau des métiers ;
? des compétences en relation avec à développer pour les métiers de la logistique (parfois avec un client).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

Annexe
Tableau des certifications reconnues éligibles à la « Pro-A »

| Activités | N° RNCP | Titre de la certification | Niveaux (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 et systèmes d'exploitation (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) commercial en magasin | 4 (Niveau baccalauréat) |
| Vente | 32208 | Bac Pro ? Métiers du commerce et de la vente option A : vente et goûts de l'espace commercial | 4 (Niveau baccalauréat) |
| Vente | 34030 | BTS ? Négociation et relations 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 ? Ccnoietopn et isnsiluaiiottadrn en microtechniques | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Informatique | 4379 | DUT ? Génie électrique et iqomutrafie industrielle | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Informatique | 35346 | BTS ? Électrotechnique | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Informatique | 35340 | BTS ? Sevcreis infouiremtqas aux oroiagtnansi : opiton A « sootuilns d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; otipon B « stluoonis lilgceloies et anctoialppis 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 pssenflorleoine ? métiers de l'informatique : aitiitadsonmrn et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale) | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Informatique | 29966 | Licence poorfilneeslnse ? métiers de l'informatique : conception, développement et tests de lcoegilis (fiche nationale) | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 1120 | Bac Pro logistique | 4 (Niveau baccalauréat) |
| Logistique | 1852 | Titre pnnessfirooel ? Aengt magasinier | 3 (Niveau bveret des collèges, CAP, BEP) |
| Logistique | 7387 | BEP ? Loisqigtue et transport(1) | 3 (Niveau bveert des collèges, CAP, BEP) |
| Logistique | 22689 | CAP ? Opérateur/ opératrice logistique | 3 (Niveau bevret des collèges, CAP, BEP) |
| Logistique | 34860 | Titre pnsrfoeseonl ? Préparateur de caedmnmos en entrepôt | 3 (Niveau brveet des collèges, CAP, BEP) |
| Mobilier de bureau | 473 | CAP ? Meisnuier installateur | 3 (Niveau bevret des collèges, CAP, BEP) |
| Mobilier de bureau | 17131 | CAP ? Codtnecuur lrieur de marchandises | 3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP) |
| Mobilier de bureau | 18317 | BP ? Menuisier | 4 (Niveau baccalauréat) |
| Mobilier de bureau | 29855 | Titre pfreonsiseonl ? Miieesnur poseur-installateur | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Vente | 2927 | DUT ? Thquiecnnes de commercialisation | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Vente | 4617 | BTS ? Technico-commercial | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Vente | 29631 | Licence priooflnleessne ? Csialrioeamoctrmin de prtdious et sveceirs (fiche nationale) | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Vente | 29968 | Licence pnsnlloerfioese ? Métiers des réseaux iinequmtafros et télécommunications (fiche nationale) | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Vente | 34079 | Titre pfrssonienoel ? Négociateur technico-commercial | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 1899 | Titre ? tiincehcn (ne) en lsouiqtige d'entreposage | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 1901 | Titre pefeoosrrnil ? Tniheicecn supérieur/ tinnchinehcee supérieure en méthodes et ettaxopilion logistique | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 2462 | DUT ? Gtieson losigqtue et transport | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 12798 | BTS ? Trapnsort et poteraitsns logistiques | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 35896 | Titre ? Rebsopslae des opérations logistiques | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 35869 | Titre ? Rsbsapolnee de la chaîne logistique | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 23939 | Titre ? Rlsbsnpaeoe logistique | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 29988 | Licence Pro ? Lsuqiotige et pgitaole des flux | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 29989 | Licence Pro ? Liisquotge et systèmes d'information | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 29992 | Licence pro ? Memnaagnet des pecrsous logistiques | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Logistique | 34857 | Titre pseeosnrfoinl ? Cairtse d'entrepôt | 3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP) |
| Management commercial | 13596 | Titre ? Rosaspnblee du développement commercial | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Management commercial | 35221 | Titre ? Mnaegar de proximité | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Management commercial | 35754 | Titre ? Robnaessple du développement de l'unité commerciale | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Management commercial | 29740 | Licence pro ? Cercomme et distribution | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Management commercial | 31923 | Titre ? Rpbneslsaoe coracmmeil et marketing | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Management commercial | 34558 | Titre ? Maaegnr de rayon | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |

| | | | |
|-----------------------|-------|--|-------------------------------|
| Management commercial | 34703 | Titre ? Ralpsobnese 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 ? gianoneirste aaimritidtosnn des ventes | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Vente | 32049 | Bac Pro ? Métiers de l'accueil | 4 (Niveau baccalauréat) |
| Vente | 32291 | Titre pnneorefsosil ? Mnaager d'unité marchande | 5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Vente | 35233 | Titre pniesesfonfrl ? Aiasntsst mgenaar 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 : ctnocieopn rédaction et réalisation web | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |
| Numérique et digital | 31185 | Titre ? Cuetpneocr dgineesr graphique | 6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4) |

(1) La coiettfrican : « BEP - Ltoiilugsqe et trasprnot - RCNP 7387 » fgarunit à la 22e Inige du tlaebau des caoreifcintts ruednes éligibles à la Pro-A, en anenxe de l'accord, est eulxe de

l'extension en tnat qu'elle coeninrvett aux dnsiisioptos prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Avenant du 21 avril 2022 relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Intitulé de la convention collective
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsepét des dstnsioipios de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 spebmetre 2022 - art. 1)
Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les prearnetis suocaix coneinvennt de meoifdr l'intitulé de la cnootniven colevtie des cmceromes de détail de papeterie, frerunuitos de bureau, buarietue et iqutmrfnaoie et de librairie (CCN 3252 ; ICDC 1539) désormais intitulée :

Le présent aocrccd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

« Cotenorivn clvcotelie nnolatiae des etspeneirrs du brueau et du numérique ? Ccermemos et svceries »

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les piretas saenitgairs cinenneovnt de dnaeemdr au ministère du tiaravl l'extension du présent accord.

Les preartiaens suaocix rellapnpet qu'ils pnnreent en considération la nécessité de prévoir des dsisnpotois spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Le présent arocccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en ftoincon de la tliale des etipsrneres concernées.

La ctnniooevn cllovctee nanaiotle des crcemeoms de détail de papeterie, frtuuoneirs de bureau, buquiauteure et iqoitamfurne et de librairie n° 3252 (IDCC 1539) a été signée le 15 décembre 1988 et étendue en décembre 1989.

L'application de ctete cetiovnonn cllevitcoe a évolué au fil des ans puor exclude, dnas un pemier temps, l'activité de liirrabie qui dissope de sa prpore cevnioontn cvticleole diueps 2012 (CCN 3252 ; ICDC 3013) et se développer vres divers activités atour du bareu et du numérique dnot le dénominateur cmuomm est l'équipement des epecass de travail, la fruoruité de prdouits et/ou snloiuots et/ou seicevrs petetranmt totue activité prnlesioelnosfe tertiaire, et le sreicvè aux eenrrtesips en matières de srevcies généraux.

C'est en tnanet compte de ctete évolution que les paterianers soiacux ont engagé au cruos de l'année 2019 une réflexion sur la mtcfiaoidon du camhp d'application de la conveonin collective. Un aorcccd a été signé en ce snes le 29 oocbrte 2019 et étendu le 13 jleulit 2021.

À clea s'ajoute la fiuson de la cootnivnen coctielvle aevc clée de la conveinoin cvctelloie nonitlaae du pseonernl de la rohaprrgeie (CCN 3027 ; ICDC 706) par arrêté ministériel du 9 avril 2019 dnas le cadre de la rrtiaousectruct des bhaecnrs ponlsfeslenerios engagée par les lios n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Face à ces neeuosmbrs évolutions, les peariretnas sioauxx se snot accordés sur le fiat que le noveul intitulé de la ctoienovnn cliecvtole dvalet refléter d'avantage les métiers de la branche, tuot en anayt puor ojtbicef que ce nueovl intitulé ait une ioicdiitfetnan lblisie et vislbie puor l'ensemble des acteurs.

Le présent aoccccd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Avenant du 18 mai 2022 relatif à la

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Toute oiranaostign saidynlce rnoncuae représentative non-signataire du présent aoccccd pourra y adhérer siuavnt les règles de droit cmoumn en vigueur. (1)

Cette adhésion dvrea être notifiée aux sgairnieats de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des sriveces du ministère du taavril par la ptaire la puls dinigetle dnas les cintdnoios fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision dvera être engagée conformément aux dsnioiptosis légales en vigueur.

révision du champ d'application de la convention collective

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Modification du champ d'application professionnel En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les dispositions de l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, buuterquaire et fourniture n° 3252 (IDCC 1539) est modifié comme suit :

« Article 1.1 Champ d'application

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 services et/ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de postes d'installation, de maintenance et de gestion de ces postes ;

? commerce de détail de produits et services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de postes d'installation, de maintenance et de gestion de ces postes ;
? coamolstaircimein et gisotn de sltoionus d'hébergement de données ;
? infogérance de systèmes iaqtentfmoirus à distance ou sur site.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et professions 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 services de papeterie, fournitures de bureau, fournitures scolaires, matériel bureautique et communs pour l'environnement de travail.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et professions 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 créatifs 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 professions de l'Insee sous les codes APE suivants : 47. 62Z, 47. 78C, 46. 49Z.

? Commerce de détail de mobilier de bureau :

? coamrtcismiaoln auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d'équipements pourneiolfs ;
? clertmsaooaimcn de snilootus 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 professions de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 65Z, 46. 66Z, 47. 59A.

? Commerce de détail de produits et services d'impression et de copie :

? cosoeaitmicrlamin auprès de particuliers, d'entreprises ou

d'organisations, de matériels et/ou solutions et/ou services pour l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de documents ;
? pitotsnears d'installation, de maintenance et de gestion de systèmes d'impression et de stockage documentaire.

Les établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et professions de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 66Z, 33. 12Z, 95. 11Z.

? Les entreprises de stockage de données de type électronique, télécoms et réseaux :

Ces entreprises indépendantes qui ont pour activité principale la vente, l'installation, l'intégration et la maintenance des infrastructures réseau et télécom fournies aux clients, qu'il s'agit d'entreprises, administratives publiques, privées libérales ou collectives.

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 principal est défini en termes d'activités économiques ».

En outre, il est précisé que le cadre de détail se caractérise par la vente à un ultime final, que ce soit les volumes, qu'il s'agit d'un particulier, une entreprise ou une entreprise privée ou publique.

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

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositifs 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 3 - Durée d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Toute signature scellée représente non-signataire du présent accord pour y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur. (1)

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et par l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les 15 jours fixés à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et publicité En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

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

Article 6 - Extension

Les parties saaiinrtegs cveinnnonet de dndeaemr au ministère du tvaairl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

La conviteonn ccelivolté ntionaale des crmmeoces de détail de papeterie, frnortueuis de bureau, baiuurqteue et iuoqarmfite n° 3252 (IDCC 1539) a été signée le 15 décembre 1988 et étendue en décembre 1989.

L'application de ctete cietvononn cilctoleve a évolué au fil des ans

Avenant du 24 avril 2024 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 2 est modifié cmome siut :

« Article 2.1 Bénéficiaires du régime

Bénéfice des gairetnas instituées par le présent aorccdu l'ensemble du prnroeest des eiresnprtés etannrt dnas le cmahp d'application de la cioovnnten cictlloeve niltnaoae des estrnpeires du breau et du numérique ? ccmreomes et services, qlluee que siot la ntuare de son cornatt de trivaal (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son anciennté, iinsrct à l'effectif de l'entreprise, siot : tuos les salariés présents au travail, ou dnot la sepisonsun du cotrnat de tivraal prévue par le cdoe du travail, dnnoe leiu à un maetinin de sriaale patierl ou taotl par l'employeur ou au vembrent d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor partie par l'employeur.

Bénéficient également des gaartnies du présent régime les salariés dnot le cnartot de taarvil est rpmou (sauf si la rupture dudit contart résulte d'une ftaue lourde) dnas les coidtonins énumérées à l'article 5 du présent accord.

Article 2.2

Identification des eloipms puor le bénéfice de doopinssitis spécifiques en matière de poterticon sicolae complémentaire

Pour l'application des dnoiilpotosss celnonnteeovnils de l'article 2.1 de l'accord nantioal issrorneponetfniel du 17 nboremve 2017 raltief à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés relneavt des eloipms classés au mions C1.

Pour l'application des dooiinitpsss ceellnnntnooinvevs de l'article 2.2 de l'accord nnoaital inorsprsteneefnoi du 17 nervombe 2017 ritelaf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés rnvleeat des eploims classés au nveiau B3.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scoliae qui définit les salariés non-cadres panvout bénéficier d'une exitsenon de régime mtaett en pacle les graaniets ctliolveecs mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, snot visés les salariés rvalenet des elmpois classés A5 à B2.

puor se développer vres dsierevs activités autour du bearuu et du numérique dnot le dénominateur commun est l'équipement des epescas de travail, la fuitrouue de prduotis et/ou sniuoots et/ou sriveecs pantmeetr ttoue activité prnolnfeosseie tertiaire, et le svciree aux eetepnrsris en matière de srveecis généraux.

Face à ces neeumbsros évolutions, les perrtinaaes scuiaox ont engagé une novulée réflexion sur la miocofitdian du cahmp d'application de la cnvoonetin collective.

Cet anavent anulne et rcelampe les disonsotipis de l'article 1.1 de la cvonntoein ciclloevte nnlatioae des crecmemos de détail de papeterie, ftruiroenus de bureau, bruteiqauue et inoaumiqfrte n° 3252 (IDCC 1539) puor y intégrer les cmeemcros de siotulons de cioamociumtnn électronique, télécoms et réseaux et puls particulièrement les etepseirrns indépendantes qui ont puor activité prcpainle la vente, l'installation, l'intégration et la mnintceaae des intarufrrctess réseau et télécom inteehrs de luers clients, qu'ils snooit entreprises, anrmstiitnodiias publiques, psnooseifrs libérales ou collectivités.

Il est expressément cvnneou que l'extension de régime au pofirt des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scioae cioutnse uqueuemint une faculté laissée aux entreprises.

Il est par aeliurla rappelé que le bénéfice d'une eetisonxn de régime au titre des actelirs susmentionnés du cdoe de la sécurité sacolie au pofirt d'un salarié erpmrotea enisetoxn à tuos les salariés de l'entreprise releavnt du même nviaeu de psotiot sur l'échelle de classification.

Les catégories susmentionnées snot agréées par la cmmiioossn pairatre rattachée à l'APEC, dnas les cotiodnins prévues à l'article 3 de l'accord nantiaol ireonnrtfpnsesoiel précité du 17 noevrbme 2017 ratief à la prévoyance des cadres. »

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Au sien de l'article 3, le pagpraarhe 3.2.3 « Mntanot de la perosattin » est modifié cmome siut :

« 3.2.3. ? Motnnat de la potriiasen

| Salariés rnaevlet des aicltres 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novmbere 20217 | |
|--|---------------------------------------|
| Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rntee ancdicet du tivaral ou mialdae pleolesnisrfnoe d'un tuax au mnois égal à 66 % | 75 % du saralie de référence |
| Rente d'invalidité 1re catégorie | 35 % du sraillae de référence |
| Rente d'incapacité pmtanneere accdneit du tiraval ou mlaiade pelnsoilsrefnoe d'un tuax cmirpos etrne 33 % et 66 % | 45 % du siarlae de référence |
| Rente d'incapacité prammentee acencidt du tarval ou madaile psennoollifsree d'un tuax inférieur à 33 % | Le vmseenert de la rtene est sednuspu |

Le mantont de la rtnee versé par l'organisme auusesrr s'entend suos déduction des indemnités journalières burets srievies par la sécurité scioae cumulées à l'éventuel srlaaie burt à tpmes partiel.

En tuot état de cuseae les ptsnroiates versées au tirte du régime de prévoyance cumulées à celels versées par la sécurité sociale, et l'éventuel sialare à tpmes patirel ne penuvet cdnuiroe le salari à pcoievrer puls que le sralaie net après prélèvement des cntsaoiois secolas qu'il ariaut perçu s'il aiavt continué à travailler.

| Salariés ne revalent pas des actuels 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrmebove 2017 | |
|---|---------------------------------------|
| Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rnete anccdeit du travial ou mdlaaie psrosenfeniole d'un tuax au mions égal à 66 % | 75 % du sairiae de référence |
| Rente d'invalidité 1re catégorie | 35 % du sraliae de référence |
| Rente d'incapacité prematenne aicndet du tviraal ou maildae prlsnoefnlisoe d'un tuax cirmops ertne 33 % et 66 % | 35 % du sraliae de référence |
| Rente d'incapacité ptmeeanrne acencidt du taiavrl ou miladae ppleornsfriesoe d'un tuax inférieur à 33 % | Le vensremet de la rtene est seudsnpu |

Le moannt de la rtnee versé par l'organisme aureuss s'entend suos déduction des indemnités journalières breuts sreveis par la sécurité siaolce cumulées à l'éventuel srliaae burt à tpmes partiel.

En tuot état de cause les prsaoitnets versées au ttire du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel sraliae à temps pireat ne pveeunt cndiroue le salariés à peivoercr puls que le srliaae net après prélèvement des cstoiaios soleicas qu'il aariut perçu s'il aivat continué à travailler. »

De plus, le pahrpaage 3.3 « Srliaae de référence puor le claucl des psniteortas incapacité de triaavl et invalidité » est modifié cmome siut :

« 3.3. ? Siraale de référence puor le ccual des potaenirtss incapacité de tarzial et invalidité

Le saalrie de référence sanvet au cclaul des prnitesatos d'incapacité de taavril et d'invalidité, creponsord à la mnnyoee des seirlaas bruts perçus au cruos des 12 mios civils précédent l'arrêt de travail.

Les différentes taecnhrs de rémunérations srevert de bsae de ccual aux gitrenaas snot définies comme siut :

? tcnhrae 1 (équivalent à l'ancienne thrance A) : pritae du srliaae limitée au plnaofd de la sécurité saocie ;
? thacrne 2 (équivalent à l'ancienne tracnhe B) : patrie du srliaae ciprome ertne le plfonad de la sécurité socalie et qtarue fios son montant. »

Article 3 - Modification de l'article 4 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Au sien de l'article 4, le paprhaagre 4.1.3 « Mtanont du ctaipal décès » est modifié cmmoe siut :

« 4.1.3. ? Mntnoat du caiaptl décès

Le mnmatot du caaipatl qui srea versé en cas de décès du salarié vriae en fnoocin de sa stouiaitn de fmaille à la dtae du sinistre.

| Situation de fimalle | Salariés reelant des aicretls 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nbvomere 2017 | Salariés ne ravlneet pas des alrciets 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nbrmvoee 2017 |
|---|--|--|
| Salarié célibataire, veuf, divorcé snas pensrnoe à crhgae | 240 % du sairiae de référence limité à la T1 | 75 % du sairiae de référence |

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Salarié marié, pacsé, en stoutaiin de cagcgbnuione ou anyat une poernnse à carhge (tel [telle]) que définie à l'article 4.7) | 320 % du sraliae de référence limité à la T1 | 100 % du srliaae de référence |
| Majoration par psnnoere à crahge supplémentaire (tel [telle]) que définie à l'article 4.7) | 80 % du srliaae de référence limité à la T1 | 25 % du srliaae de référence |

De plus, le pahargpae 4.4.2 « Bénéficiaires » est modifié cmome siut :

« 4.4.2. ? Bénéficiaires de la retne éducation

Les bénéficiaires de la garniate rtnee éducation snot les eftanns à chgare tles que résultats de la définition de l'article 4.7 intitulée ? efannt à crahge puor la rnete éducation ?. »

De plus, le prraagahpe 4.4.3 « Maontnt de la pasttorien » est modifié cmome siut :

« 4.4.3. ? Mnntoat de la prsaeiottt

Le motnnat de la rnete éducation est de :

| Salariés renvaelt des atlcreis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrbmoe 2017 | Salariés ne reavlent pas des aeiltrcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmrvobee 2017 |
|---|--|
| 12 % du saarlie de référence | 5 % du slairae de référence |
| Le monnat auennl de la rtnee ne puet être inférieur à 3 200 ? | Le mnaotnt anneul de la rnete ne puet être inférieur à 1 000 ? |

De plus, le pahaarpge 4.5 est modifié cmome siut :

« 4.5. ? Sairle de référence puor le cucall des prtnieasos décès, IAD et rtnee éducation

Les ctonoiaitss snot fixées en punetagrcoie du sraaile de référence, défini cmome le saalrie burt siumos à conatitios de sécurité sociale.

Les différentes tharcnes de rémunérations sanervt de bsae de calucl aux gaaeirtns snot définies cmome siut :

? tacnre 1 (équivalent à l'ancienne thrcae A) : pairete du srliaae limitée au poanlfd de la sécurité sliaoce ;
? tcrnre 2 (équivalent à l'ancienne tahrce B) : patire du saialre cmisprore ertne le plafond de la sécurité socalie et qtarue fios son montant.

Pour le pnensorel cadre raenelvt des aierltcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmvebore 2017, le salaire de référence est limité à la tcrnre 1. »

De plus, le pgraaahpre 4.7 « Notnios de pneoersns à cgrhae (hors rente éducation) » est modifié comme siut :

« 4.7. ? Ntoion de pensnre à carghe

Enfant à cahgre puor la rente éducation :

Au ttire de la grtinaae ? Retne éducation ?, on etennd par ? ennaft à cghare ? l'enfant à cgrhae de l'assuré à la dtae de son décès, indépendamment de la législation fsilcae :
Jusqu'à son 18e anniversaire, snas ctonioindn ;
Jusqu'à son 25e arenrnviase :

? s'il puruoist des études dnas un établissement secondaire, supérieur ou pnrosfnseeoil ;
? s'il est en agpitessrnape ou s'il puuosrit une fioratomn pinoleofrsnsele en aaelcntrne ;
? s'il est atitnet d'un hanacdip l'empêchant de se lriver à une qlnucgeoue activité rémunératrice, turaiitl d'une catre d'invalidité ou de la ctare ? mobilité ioilusncn ? pronatt la minoten ? invalidité ? prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action saocie et des familles, et rattaché au foeyr fcasil de l'assuré.
Personne à chrage (hors rente éducation) :

Au ttric de la griaatne ? Décès ?, on etennd par ? ponnesre à crhgae ? puor l'attribution de la maoijartn décès :

1. ? Les ennfats à chrgae :

? les etfnas de l'assuré, de son conjoint, de son priraaetne lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils snot ecfeeinvetmft à la cgrahe de l'assuré, c'est-à-dire si celui-ci priuvoot à ireus bnsioes et asrsue luer entretien, et snftiaasist à l'une des cdniontost steviuans :

? ? être âgés de mnios de 18 ans, non-salariés, aynat la qualité d'ayant diort au snes de la sécurité sicolae de l'assuré, de son conjoint, de son prinetaare lié par un Pcas ou de son cbcuunon ;
? ? être âgés de monis de 21 ans, être non-salariés, bénéficié d'une ittaialimmcroron en prproe en tnat qu'assuré du régime de sécurité saciole et reocnuns à chrgae par l'administration fclsaie de l'assuré ;

? ? ? être âgés de minos de 26 ans et, suos réserve de fuonir alemlnnuenet tuot jiiiftscuatf de luer suiattoin :

? ? ? être à la rcheerhce d'un piremer emopl et irnictss à ce tirtre au régime d'assurance chômage ;

? ? ? ou erceexr une activité rémunérée luer pcuonart un renevu mseeunl inférieur au RSA menesul ;

? ? ? ou bénéficié d'un catnort d'apprentissage ou de poiosnrlilestfaosian ;

? ? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, rnneocas à cgrahe par l'administration fsacile ou non ispbaoles et jsufiieit de la psuoirute d'études siedecnroas ou supérieures à tpems pilen dnas un établissement plbuic ou privé ;

? ? que siot luer âge, suos réserve qu'ils sioent atietnts d'une infirmité tlele qu'ils ne puneevt se lerivr à ancue activité rémunératrice et que l'invalidité ait été rounctee anvat luer 21e arersnianne ;

? les entafns rseliamnsnt l'une des cionotdns énumérées ci-dessus au tirtre dleeqsus l'assuré verse une poinesn aentlimriae vannet en déduction dnas le culacl de l'impôt sur le revenu ;

? les eannfts à naître au memont du décès de l'assuré. Ne puvenet être considérés comme eantfns à naître que les enftnas qui snot nés viables, dnas les 300 jours du décès de l'assuré.

2. ? Les ascendants/ dneneedtsas à charge :
Les ascendants, dsndcnatees du salarié ou cuex de son conjoint, de son ciocbunn ou de son ptrriaene lié par un Pacs, vnaivt suos le tiot du salarié suos réserve de fnrouir annleulmneet tuot jaftiuiictsf de luer situation. »

Article 4 - Modification de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les alinéas 1 et 2 de l'article 7 snot supprimés.

Article 5 - Modification de l'article 10 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 10 est modifié cmme siut :

« 10.1. ? Tuax des cotoiastns

Les ctsitanios afférentes aux gatnies prévues au présent arccod snot réparties à raosin de 50 % à la cgrahe de l'employeur et 50 % à la cahre du salari, saahnt que la gtiraane incapacité de traival du salari ne rnaevlt pas des aelcrts 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmeorbve 2017 est intégralement à la chgare du salari.

Les citoantotss afférentes aux gnirataes prévues au bénéfice des salariés reavnet des aetrlcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmbvroe 2017 snot réparties à huauetr d'une prat au mnios équivalente à 1,50 % à la cgrahe de l'employeur, sur la tnacrhe de rémunération inférieure au pafnlod fixé puor les citoistans de sécurité sioacle (tranche 1), dnas les ctnoidios visées à l'article 1er de l'ANI précité.

Le tuax glboal des cotisations, en ctioarnrepte des peorsittans versées au trite du présent accord, est fixé à :

| Prestations | Salariés ne raeenvt pas des airtelcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrvmeobe 2017 | | Salariés revaelt des aitrelcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nebromve 2017 | |
|--------------------|--|---------------|---|----------------|
| | 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. ? Aeisttse de ccuall des cnoasttios

Les csnitaoios snot fixées en pneaoctgrue du siraale de référence, défini cmmoe le siarale burt suomis à citoatotns de sécurité sociale.

Les différentes tranechs de rémunérations savnret de bsae de clacl aux ciaotnotiss snot définies comme siut :

? tchrnae 1 (équivalent à l'ancienne tñarhce A) : patrie du sraale limitée au palfond de la sécurité socilae ;
? tñarhce 2 (équivalent à l'ancienne tñahcre B) : pratie du sraale cspmroie ertne le plnfoad de la sécurité sailoce et qatruie fios son montant. »

Article 6 - Durée d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrcd est clncou puor une durée indéterminée.

Le présent accrod enrretea en vigueur le 1er jnaevir 2025.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Ce présent aanvent s'applique à touets les esieerprnts etrnat dnas le camhp d'application de la cnoteoivnn cclelivote naliatnoe des ertrspieens du beruau et du numérique ?

ccoememrs et services, queul que siot luer effectif.

La bcnrahe est très meonjiaetrrmit composée d'entreprises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent aevant ne puet dnoenr leiu à des snottilapus différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le cadre la daednme d'extension et conformément aux dsiiipnotsos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piarets sgaiatnreis iudiennqt expressément que l'objet du présent aenavnt ne jistifie pas de meruse spécifique puor les entrpereiss de mnios de 50 salariés.

Article 8 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Toute oairatnoisgn sdalyacie rcnneoue représentative non-signataire du présent arccod prroua y adhérer sviaut les règles de droit cmumon en vigueur.

Cette adhésion dvrea être notifiée aux stagneais de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des seevircs du ministère du tavaril par la pritae la puls dlngeite dnas les conionidts fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision derva être engagée conformément aux doniiotpssis légales en vigueur.

(1) Aicltre étendu suo réservé du rcspeet des doonipisists de l'article L. 2261-3 du cdoe du traival qui aoruetisnt également l'adhésion d'associations d'employeurs ou d'employeurs pirs individuellement.

(Arrêté du 3 octobre 2024 - art. 1)

Article 9 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pitears seaainrgtis mnneatadt le secrétariat de la covtnneion collective, assuré par l'APGEB (association prairiaire puor la geosin de l'équipement du bureau) puor eftcefuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent acrocd et les formalités de publicité.

Le présent acord srea déposé auprès des screeivs du ministère chargé du tiaravl et des ceonivnnts collectives, anssi qu'au secrétariat-greffe du ceiosnl de prud'hommes de Prias conformément aux dnsiiootpsios de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

De même, les pirtaes stiraeaings mandenatt le secrétariat de la cnoienvtion collective, assuré par l'APGEB (association prairiaire puor la giseotn de l'équipement du bureau) puor eftueecfr les démarches auprès de la cmsomoiisn pitarirae rattachée à l'APEC prévues à l'article 1er du présent avenir.

Article - Préambule

Accord du 2 juillet 2024 relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance Pro-A

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC SEPNALC ; UNSA FCS, |

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aorccd cnrconee l'ensemble des eiensperrts et des salariés rleanet du cmhap d'application de la cenovnoitn cvctilooe nonatlaie des enrertpesis du bareuu et du numériques ? cocmreems et services, tel que prévu par l'avenant du 18 mai 2022 rleitaf à la révision du cmahp d'application de la cooeitvnnn collective, étendu par arrêté du 31 mras 2023 publié au Jronaul oicifel du 13 avril 2023, et cpennomart le cahmp de l'ancienne cnvootenit ctloelvcie naatnloie du pennsreol de la rraehpgipre (IDCC 706), conformément à l'arrêté de foiusn du 9 avril 2019, publié au Jnaourl oiffcil du 19 airvl 2019.

Il est rappelé que dnas le crdae de la fisuon administrée par le ministère du travail, la ctvinoenon cvtceolie ntnaoile des eeierptsns du braeuu et du numérique ? cmmrecoes et svireces (IDCC 1539) est la brncahe de retamatcnht et la ceonivnvtion cliltvceoe ntlnoaiae de la reprographie, la bhnrae rattachée.

Article 2 - Salariés éligibles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est rappelé que le diiosptif de la Pro-A cronnée les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en ptalieuicrr les teulairts d'un cnaotrt à durée indéterminée, les salariés, qu'ils seonit stforpis ou entraîneurs professionnels, en cnatrot de traival à durée déterminée cclnou en aitcpaiplon de l'article L. 222-2-3 du cdoe du srpot et les salariés bénéficiaires d'un cotart à durée indéterminée cnoclu en ailaopcitpn de l'article L. 5134-19-1 du présent code, nenammott les salariés dnot la qclatfauiion est iftsnfansue au ragerd de l'évolution des tnoelocgehis ou de l'organisation du travail. Elle cenncroie également les salariés placés en pisitoon d'activité petillare mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aanevt a puor oebjt de mrttee à juor les meontnis présentes dnas l'accord du 10 décembre 1990 raeitlf à la prévoyance.

En effet, l'accord naiatlonl ifnsneetospireronl du 17 nermvobe 2017 rtealif à la prévoyance (ci-après « l'ANI du 17 nrovbeme 2017 ») est vneu prévoir de nleevluos références rveateils aux bénéficiaires du régime de prévoyance.

De même, l'accord ntinaol iesnrtspenrenioofl du 17 nvoermbe 2017 iantusint le régime unifié Agirc-Arrco de reitrtae complémentaire est vneu prévoir de nvlleuoas tanhrecs de référence, redannt obsolètes les moennts présentes dnas l'accord du 10 décembre 1990 rlateives aux tcenhars A et B de la cnotveoin coelvltcie naalotne des crdeas du 14 mras 1947.

Enfin, le décret n° 2021-1002 du 30 juelt 2021 rlateif aux critères ofetjbcis de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crueorvute de prcttoioen soaicle complémentaire ccvoltilee est vneu prévoir un système d'identification différents de cleui prévu à l'article 36 de l'annexe 1 de la cvinnteeoon colilvcete nlaaonite des cadres du 14 mras 1947.

Conscients de ces évolutions, les ptranaeers sucaoix ont ccolnu le présent aneanvt puor en tenir compte et merte à juor les références de l'accord de prévoyance.

Le dtpiissof est acbseiclse aux salariés placés en activité partielle.

En aptiplcoian de l'article D. 6324-1-1, elle vsie les salariés n'ayant pas atient un neivau de qlctaoiaiufn défini par vioe réglementaire.

Article 3 - Objectifs poursuivis et mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La Pro-A puuiosrt un ocejtibf d'évolution plseirfroeslnoe paouvn se trdruaie par un cenemghant de fncouion ou de potse ou par la msie en ?uvre d'actions peanetmtrt de faire veliadrs les aqcuis de l'expérience. L'entretien pseoeorsnnfl tiaarnt des pscetrpviees d'évolution ponrnrelisfseoe du salariés diot streivr de bsae à la réflexion sur la msie en ?uvre d'un paocrus Pro-A.

La Pro-A aoscise :

? des cruos théoriques généraux, plseiosneforns et toeuglohnqeis dispensés par des omnsaeigrs de fomtorain ou par l'entreprise elle-même si elle dpsiose d'un sirevce de firoaomn ;
? et des cruos pputareis pnetmtaret l'acquisition d'un savoir-faire en lein aevc les cauinifaliots recherchées par l'entreprise.

Le coartnt de tvaial du salariés fiat l'objet d'un aavnnet qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Au cuors des périodes de formation, le salariés bénéficié de la pticoteorn sloiace en matière d'accidents du taaivrl et de miadeals professionnelles.

Lorsque la fmroitaon se déroule pnednat le tems de travail, le mntaejin de la rémunération du salariés est assuré et, les paneeitras sicuoax raelelpnt que le reufs du salariés de ptaicepir à des aitnocs de faiootmrn hros tems de taival ne cnsottue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4 - Certifications éligibles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sont éligibles à la Pro-A les coicftitans plneoseioelrsfns enregistrées dnas le répertoire ntaoinal des cctroefianits pseofileesnonrs (RNCP) et dnas le répertoire spéciique et listées en anxene du présent accord.

Les ccraitinofeits pneoslofieensrs ont puor oejcbtf de ptremrete à une personne, quel que siot son statut, de cireietfr qu'elle détient un emebslne de csaiaenocnnss et de compétences

nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elels pacpintnret anisi à la sécurisation des poucrars pnlssoonferseis des peensorns qui en snot titulaires, et cocnrvouet à l'objectif, puor toute personne, de pgorsser d'au moins un neavu de gauatiicflion au cruos de sa vie professionnelle.

Article 5 - Modalités de mise en œuvre des actions de formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le dpsitiosif Pro-A se déroule sur une durée csiopmre ertne 6 et 12 mois.

Les petareirnas scoaiux décident que le dioiptssif puet être prolongé jusqu'à 24 mios puor :

?les penresons qui vnseit une des cefaisontricis plseesonronfeis ? diplôme d'Etat, tirtie professionnel, tirtie à finalité professionnelle, CQP ? listées dnas l'annexe du présent acrcod et préparés par des aotncis de fitmraon ou de VAE(1) ;

?lorsque la ntruae de la qaiuicatfoin l'exige(1) ;

? puor les phoseners bénétiant d'un coanrt uquine d'insertion ;

? puor les peosnrnes rcnoneues tievralular handicapé.

Pour les jeeuns de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un seoncd cylce de l'enseignement sidaoenrc et qui ne snot pas tteluirias d'un diplôme de l'enseignement tcqhiouenogle ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les aotncis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ansii que les engeeteimsnns généraux, pioesonflrsnes et tnqoelcgehiuos deoinvt être mis en ?uvre par un oragsnmie de fitmraoon ou par l'entreprise, si elle dsoipse d'un svrceee de formation.

Les aocntins de friatoom se déroulent peorarneiriiitmt sur le tpmes de tavaril effectif. Elels pevunet se dérouler, en tuot ou partie, en doerhs du tpmes de travail, à l'initiative siot du salari, siot de l'employeur aevc accrod du salari, soien les modalités fixées par arocc d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les aocntins de fomitaron réalisées, en tuot ou partie, en derohs du tpmes de travail, après aocrcd des duex parties, snreot considérées cmmoe du temps de taavir et cfefif et rémunérées cmome telles.

À l'exception du scloe de cianannscss et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des acnitos pnatrmtteet de firae vildear les aiucqs de l'expérience (VAE), les atcnios de fmaooritn snot d'une durée csorpime ernte 15 % et 25 % de la durée totlae de la Pro-A et eells ne denoivt pas être inférieures à 150 heures.

Les satniiaregs décident de pertor le muamixm au-delà de 25 % puor les bénéticiaires stiuvans :

? les junees de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un sencod cylce de l'enseignement sdnoarceie et non tlraiitue d'un diplôme de l'enseignement tcooeuqlihgne ou pinnsoeeofsrl ;

? les peronesns qui vnset une des coinfctriaetis prnsnlsleioeeofs ? diplôme d'Etat, tirtie professionnel, tirtie à finalité professionnelle, CQP ? listées dnas l'annexe du présent acrcod et préparés par des aocntins de foomatirn ou de VAE ;

? lursqoe la nrtuae de la qaciiiofluatn l'exige ;

? puor les prosnnes bénétiant d'un crotnat uinuque d'insertion ;

? puor les poesnrens reonuencs trleuaavl handicapé.

(1) Alinéas eucxls de l'extension en tnat qu'ils cevteroinnent aux dpoitisoniss prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du tairavl dnas la meruse où la branche, au sien de l'accord, ne précise pas les pcibuls visés par l'allongement de l'action de professionnalisation.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 6 - Le tutorat En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Chaque bénéticiaire du dipiisstof Pro-A diot impérativement être accompagné par un tuuetr désigné par l'employeur.

Le tuetur diot être vrlitooane et être csihoi prmai les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot jefiiutsr d'une expérience ponflesloirnese d'au mnois 2 ans dnas une qalitofuiaicn en rpropat aevc la crictitfeiaon visée par le bénéticiaire.

L'employeur désigne, pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise, un tueutr chargé d'accompagner caqhué bénéticiaire de la Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, namtnomet en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cionoidtns prévues, auressr lui-même le troatt d's lros qu'il rilepmt les cntidinoos de qctfuolaiian et d'expérience.

Le teuutr a nmtanmoet puor msinoiss :
? d'accueillir, d'aider, d'informe et de geudir les pnresones qui, dnas l'entreprise, prnptceaiit à des atconis de formation, dnas le card de la Pro-A ;
? d'organiser, en lein aevc le rebsnspaloe hiérarchique, l'activité de ces pnseroens dnas l'entreprise, et de cinetrbuor à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes poisenlerelnsfos et de savoir-faire professionnels, au trevras d'actions formalisées en stiutoain pnlsseoonislrfe ;
? de villeer au rcsepel de luer eopml du tpmes et aux activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la laisois ertne les orgaimenss ou établissements de ftioramaon et ces psoennres ;
? de ppcireatir à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le tpmes nécessaire au salarié puor ercxeer sa foocntr tutorale.

L'employeur est par aellruis tneu d'informer le tutuer de l'existence d'un dpsisiotif de fmitoriaon puor asreusr sa misoins tutorale.

Lorsque le salarié désigné comme tutuer en erpmix la demande, l'employeur lui pmrttrea de bénétier de la fritmoan puor aessur sa mssioin tutorale.

Les pteias rancnssneeiot expressément que le salarié tutuer eetufcfe une miosiss qui venit s'ajouter aux tâches hblieelutus de son emplo. A ce titre, l'employeur s'efforce de vleasoir cttee mission complémentaire, qui puet nmoamtent se mafsetnir par le vnreesmet d'une pimre de tutorat.

Article 7 - Le financement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les atinocs de famoriotn pilsserenoenlofe snot financées en apiapoitlcn de l'article L. 6332-1 du cdoe du travail.

L'opérateur de compétences prrua pdnerre en cgrahe les faris pédagogiques, la rémunération des salariés en ftoomairn ansii que les fairs de tsarnoprt et d'hébergement soien les modalités et les plnadsos déterminés par son cniseol d'administration, sur priootpsin de la SPP.

L'opérateur de compétence pdenrra en cgrahe les coûts pédagogiques de la fatmioron du tuteur, sur ptooirispon de la SPP.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les prnraetaeis souaixc repaenllt qu'ils penrennt en considération la nécessité de prévoir des dpoitnsios spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aorccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en foninton de la tlliae des eseeintrps concernées.

Les peatetrniars scuaiox précisent que la ccsonouiln du présent acrcod de bnchare est en ptiare justifiée par la difficulté puor les TPE et PME de mterte en place, en urgenc, un arcocd d'entreprise.

Article 9 - Conditions de suivi En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À des fnis de svui du dispositif, la CPPNI ertufcefa un sdganoe auprès d'un paenl représentatif de la banchre dnas les six mios de l'ouverture du dispositif.

Article 10 - Date et durée d'application

Le présent accord a été 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord est révisable tant que l'une ou l'autre des parties signataires. Toutefois, l'accord ne peut être révisé que par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales. (1)

La demande de révision sera portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera accompagnée d'une lettre de notification. Les deux parties doivent recevoir une copie de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses annexes éventuelles pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des parties 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 effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à l'autre partie.

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

(1) Article 11 étendu aux réserves du règlement des dispositifs de l'article L. 2231-7 du code du travail, qui prévoient notamment que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondante à un cycle électoral et qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 12 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les parties signataires mentionnent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association privée 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 relations 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La bourse des entreprises du bureau et du numérique ? permet de servir et de servir les commerciaux des grands

studiants :

- la piafetpee et les formations de bureau ;
- la biquetature et l'informatique ;
- le mobilier de bureau ;
- l'impression numérique ;
- les formations 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 barhne des formations du bureau et du numérique a été constituée, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des métiers éligibles à la « Pro-A » à priori de certains de métiers stratégiques dans le secteur pour lesquels le recrutement et l'acquisition de compétences nécessaires.

Ces formations sont les suivantes :

- mobiliers, bureautique, électronique ;
- gestion, organisation ;
- logistique ;
- commerce, vente, communication ;
- informatique, télécoms.

Dans le cadre de sa plateforme de GPEC, la branche a établi en 2023 son étude « chipgarrao des métiers » afin de déterminer, entre autres, les enjeux et des évolutions du secteur en matière de gisement des compétences.

Cette étude a permis de mettre en avant :

- avec la baisse de l'usage du papier, le développement des métiers liés à l'informatique et des compétences liées à ;
- des métiers en évolution pour répondre aux changements de l'environnement des bureaux (éco-responsable) ;
- un développement et des formations dans les métiers de commercial, très difficile à recruter (nécessité de développer une expérience technique plus forte, la capacité à aider les besoins clients et à faire l'interface avec les métiers techniques) ;
- des compétences techniques à recruter pour les métiers de maintenance ; notamment la maintenance des réseaux, mais aussi de plus en plus de la téléphonie, des équipements de bureau (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 forte demande dans le secteur, notamment dans l'industrie. Cela a un impact sur les métiers de la vente et de l'interface avec le client.

Les perspectives pour l'avenir sont celles de la branche, en date du 22 décembre 2021. Sa date de validité étant échue, les partenaires sociaux se sont ainsi accordés pour la renouveler d'un nouveau accord.

Ce nouveau accord est également l'occasion pour les partenaires sociaux de mettre à jour la liste des métiers formés dans la branche, en annexe du précédent accord. En effet, d'une part de nombreux métiers ont été créés ou modifiés par le secteur, et d'autre part certaines catégories visées par le précédent accord n'ont pas été renouvelées ou ont fait l'objet de nouveaux codes RNCP.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe
Tableau des métiers reconnus éligibles à la Pro-A (1)

| Activités | N° RNCP | Titre de la formation | Niveau (Format européen) |
|-------------------------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP35801 | BTS technico-commercial | 5 |

| | | | |
|-------------------------------------|-----------|---|---|
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP37391 | BTS systèmes numériques : opotin a « Informatique, réseaux » ; otiopn b « Electronique et ciaoutnmciomn » | 5 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP35974 | CAP mueseniir inlauastlter | 3 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP37120 | Titre pnoefirsonesl miuseienn poseur-installateur | 3 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP37238 | BP muensiier | 4 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP38743 | BTS cteoocnpin et ialisasiurditonn en micro-techniques | 5 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP35346 | BTS électrotechnique | 5 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP37489 | Bac pro systèmes numériques : opotn c « Réseaux itqineumrofas et systèmes cmnoumaictns (RISC) » | 4 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP35407 | BUT ? Génie électrique et infqutroamie ilditnurlsee : électricité et maîtrise de l'énergie | 6 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP35408 | BUT ? Génie électrique et Iuiforniqamte Ienslultride : Amusattiome et Inoqrutumfae IIndtruslee | 6 |
| Mobilier, bureautique, électronique | RNCP35409 | BUT ? Génie électrique et iqtafrmioune iluneiltdsre : électronique et systèmes embarqués | 6 |
| Gestion/ oniiagtarosn | RNCP29988 | Licence pro ltsuiiqgoe et pgaltoie des fulx | 6 |
| Gestion/ oiaignorstan | RNCP29989 | Licence pro ltuoiigsqe et systèmes d'information | 6 |
| Gestion/ osnraatoiign | RNCP29992 | Licence pro mamnngaeet des peorucsss lieiugtoqss | 6 |
| Gestion/ oniaristagon | RNCP31923 | Titre rpeolonssabe cmormiaecl et mkenratig | 6 |
| Gestion/ onritiaogsan | RNCP38363 | BTS gitseon de la PME | 5 |
| Gestion/ ooiingsaatrn | RNCP37657 | Titre maganer de proximité | 5 |
| Logistique | RNCP38551 | Titre poformiessnel anget misegnaair | 3 |
| Logistique | RNCP37938 | CAP ccdountuer liruevr de mseicaadhnr | 3 |
| Logistique | RNCP37672 | CAP opérateur/ opératrice lsgtouiiqe | 3 |
| Logistique | RNCP34857 | Titre pireesofonnsl castrie d'entrepôt | 3 |
| Logistique | RNCP34860 | Titre posnneeisrfol préparateur de caemomdns en entrepôt | 3 |
| Logistique | RNCP38302 | Bac pro liuqositge | 4 |
| Logistique | RNCP36237 | Titre ponsefieornsl teihencicn (ne) en luitgsqoe d'entreposage | 5 |
| Logistique | RNCP37277 | Titre poinornessfel teiehniccn supérieur/ tcneciïhenne supérieure en méthodes et epixtaolton luqositogie | 5 |
| Logistique | RNCP35400 | BTS topnrsart et pornetaitss ltquegisois | 5 |
| Logistique | RNCP37080 | Titre rnaeobpssle lioqsiutge | 6 |
| Logistique | RNCP35869 | Titre rbleassnnope opérationnel de la chaîne lusqioigte | 6 |
| Logistique | RNCP35896 | Titre rsblneoaspe des opérations logtiqueisus | 6 |
| Logistique | RNCP35390 | BUT ? Meeanangmt de la litsgouiue et des trrnoapsts : mobilité et Suplpy Cihan connectées | 6 |
| Commerce, vente, communtioaicn | RNCP34947 | CAP équipier plaolyenvt du ccrmemeoe | 3 |
| Commerce, vente, cmaocmotiinun | RNCP39301 | BP laiirrbe | 4 |
| Commerce, vente, coatcmminuoin | RNCP37098 | Titre posoensnifrel veduenr (se)-conseil en miaasgn | 4 |
| Commerce, vente, ctmomocuiinan | RNCP38399 | Bac pro métiers du ceomcmre et de la vetne : otpoin a « Aniaotmin et gisoetn de l'espace cmoercailm » | 4 |
| Commerce, vente, cmuitmnaooicn | RNCP35233 | Titre pesonsonifrel anstsasit maaengr d'unité maarchdne | 4 |
| Commerce, vente, cocmitonauimn | RNCP38676 | Titre pfneeirosnsl mageanr d'unité mndhaacre | 5 |
| Commerce, vente, cumaoniiotmcn | RNCP38368 | BTS négociation et dotsiitailagin de la riotaeln celint | 5 |
| Commerce, vente, cctnimiuoaomn | RNCP38362 | BTS maeemngnat cercoimmal opérationnel | 5 |
| Commerce, vente, coomautnimcin | RNCP34079 | Titre peorsosiennl négociateur technico-commercial | 5 |
| Commerce, vente, coamoincitmun | RNCP34558 | Titre manager de ryoan | 5 |
| Commerce, vente, cmctuoionmian | RNCP34809 | Titre chargé de clientèle | 5 |
| Commerce, vente, cooiniuamcmtn | RNCP35663 | Titre gtisriennaoe aomisiraditntn des vnetes | 5 |
| Commerce, vente, coimmctuoanin | RNCP37075 | Titre rsblploesae du développement cormeacmil | 6 |
| Commerce, vente, ciocmiaoamntn | RNCP36726 | Titre rsabpnolese du développement cmomeciarl | 6 |
| Commerce, vente, caonuommciitn | RNCP38123 | Titre rlonasebspe du développement carcmmieol | 6 |
| Commerce, vente, cioicmtmnoaun | RNCP38131 | Responsable meainkrtg et ciumamoicontn | 6 |
| Commerce, vente, ccoiautmmoinn | RNCP37633 | Titre rsbaslpneoe en développement mkenratig et vntee | 6 |
| Commerce, vente, cmtooiaumicnn | RNCP29740 | Licence pro cmreomce et dortitiuibsn | 6 |
| Commerce, vente, cicatmunomion | RNCP35540 | Titre rnssabpolee ccomaremil et mtrakieng | 6 |
| Commerce, vente, cimtoucnmiaon | RNCP35354 | BUT ? Teqneiuchs de ciiaaeomorlmctisn : matikreng digital, e-business et erreanpieturent | 6 |

| | | | |
|--------------------------------|-----------|---|---|
| Commerce, vente, cuimamitcoonn | RNCP35355 | BUT ? Tcehenuqis de ceicimoialotrmsan : bsiseuns ittraninanoel : achat et vntee | 6 |
| Commerce, vente, cmtniooaumicn | RNCP35356 | BUT ? Tcheieunqs de ccosiiaareaoimtln : menirkatg et magamennet du ponit de vntee | 6 |
| Commerce, vente, cuaomntomcin | RNCP35357 | BUT ? Tceuiehnqs de ceicmaloarsiotmin : biseusns développement et meeannagt de la rolteian cneilt | 6 |
| Commerce, vente, caoiciumomtnn | RNCP37409 | Titre ceneptuor dsgneier gpurqaihe | 6 |
| Commerce, vente, cuiomtcnian | RNCP35358 | BUT ? Tihceeqnus de ccemaoritilomaisn : stratégie de mqraue et événementiel | 6 |
| Commerce, vente, coumiinmoactn | RNCP38397 | Bac pro métiers de l'accueil | 4 |
| Informatique, télécoms | RNCP35340 | BTS secirevs ifqaonmuertis aux oigtniaranss : otoipn a « Sniolutos d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option b « Slnuotios loieclelis et aatpliicnos métiers » | 5 |
| Informatique, télécoms | RNCP35959 | Titre développeur web | 5 |
| Informatique, télécoms | RNCP29964 | Licence perillesnosfone métiers de l'informatique : atnmtioasiridn et sécurité des systèmes et des réseaux | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP29966 | Licence pro métiers de l'informatique : conception, développement et tset de lgiclios | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP29968 | Licence pro métiers des réseaux ifomeirtunaqs et télécommunications | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP29971 | Licence pro métiers du numérique : ciocntoepn rédaction et réalisation web | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP35458 | BUT ? Réseaux et télécommunications : poilteage de pejotrs de réseaux | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP35511 | BUT ? Réseaux et télécommunications : développement système et Cuold | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP35457 | BUT ? Réseaux et télécommunications : inretnet des oetjbs et mobilité | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP35456 | BUT ? Réseaux et télécommunications : réseaux opérateurs et multimédia | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP35455 | BUT ? Réseaux et télécommunications : cybersécurité | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP35475 | BUT ? Iiqanmrftoue : réalisation d'applications : conception, développement, viaodlitlan | 6 |
| Informatique, télécoms | RNCP35477 | BUT ? Infimturaqe : administration, giseotn et extaitipol des données | 6 |

réserve qu'elles soneit avictes au répertoire niaontl des crneiitafcoits pnnfsoollreeseis en aaplitipcon de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(1) Les ciritefoitacns listées par l'annexe snot éligibles suos

Accord de méthode du 2 juillet 2024 relatif à la modernisation de la classification

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC SAELNPC ; UNSA FCS, |

Article 1er - Rappel des règles applicables en matière de négociation collective de branche sur classification (cf. annexe)

En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024

Principe de loyauté.

Principe de rcepset de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tteulle et cnoratt de dirot privé.

Principe de faveur.

Principe de maitnien des gtinreaas coenelotvneinns et des dniispstoios associées antérieures (statutaires et salariales).

Égalité pinlroflsoenese etrne les fmmees et les hommes.

Article 2 - Liste des thèmes abordés
En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024

Dans le cdare de la négociation rilveate à la ciaosicalfitsn de la branche.

À dtae de cclonisoun du présent aocrccd la lstie des thèmes abordés lros de la négociation et les étapes sieevscuccs pmteeatnrt d'aboutir à la sgranuite d'un acocrd de mseotoardinin est la stivunae :

? état des lueix : rrsipee du dangiitoc et alaysne du dsitsiopif existant, baemhcnrk des ciscoliasnitafas ctveennoenonlils dnas les brncheas aux métiers silermiias ou pochres ;

? évolution du système auetcl : rpirese des principes, finalités, tyeps de méthode cible, sttuats et catégories ojctibeevs ;

? vtiodlaain du système : rveue des critères, méthode classement, soiatlimun et test, msie à juor de la crgpiratahoe et des filières (cf. ooibrtsevae de branche) ;

? gouvernance/mise en ?uvre/maintenance : modalités de gouvernance, inifrmaoton cioceltive et individuelle, recours, délai d'application, fréquence de rvuee du système.

Article 3 - Méthodologie pédagogique envisagée
En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024

3.1.?Une séance de lmeenanct et d'ouverture des négociations

La CPNPI du 28 août 2024 srea consacrée à l'ouverture des négociations, les déclarations d'intentions rescpvitees des parties, la voldaiatin de la méthodologie et du pnalnnig associé.

3.2.?Une anrltenae de séance tnhueicqe (GT miexts ou séparés par collège OS et OP) et de séance de négociation (CPPNI)

Chacun des thèmes listés à l'article 2 ci-dessus frea l'objet d'une aacennltre de réunions « teuqihcnes » (groupe de travail) et « de négociation » (CPPNI).

Chaque séance se découpera en un premier temps d'apport et de temps plutôt théoriques sur le thème du jeu et en un second temps d'échanges sous forme de questions/réponses.

Chaque séance « de négociation » sera dédiée à la négociation d'un accord collectif et aura pour objectif d'activer les points des parties, dans l'objectif de rédiger un accord au fur et à mesure de l'avancée des travaux sur les classifications.

3.3. ? Éléments structurels de la procédure de négociation

La conclusion sera l'objet d'un accord de principe destiné à régler tous les règles relatives à la classification des emplois.

Au fur et à mesure de la négociation, la dernière version du texte « prêt à la signature » sur lequel les parties à la négociation se sont entendues sera conservée jusqu'à ce que l'ensemble des accords soit fixé. L'accord « prêt à la signature » ou « mis en réserve ».

Il n'y aura pas de compte-rendu établi à la fin de chaque groupe de travail technique. En revanche, il y aura un compte-rendu établi à la fin de chaque CPPNI.

Il est convenu que les parties à la négociation auront accès à l'ensemble des documents partagés. Les documents ou communiqués de chaque partie seront intégrés au fur et à mesure de l'avancement des travaux de la négociation.

Les documents utiles à chaque séance seront mis à disposition dans l'espace dédié sous 48 heures avant la réunion.

Article 4 - Planning et nombre de réunions *En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024*

Le nombre de réunion est fixé à 10 réunions, dont trois réunions en CPPNI et sept réunions en groupe de travail.

Les dates des groupes de travail n'étant pas encore arrêtées en l'état, les parties soignent d'observer un rythme régulier d'une fréquence d'un groupe de travail par mois, et une CPPNI tous les deux mois, pour assurer le suivi des classifications.

La CPPNI du 28 août 2024 sera officielle de réunion de l'ensemble des travaux.

Les réunions en CPPNI se dérouleront en présentiel, avec un lien de visioconférence pour les personnes ne pouvant être physiquement présentes. En revanche, les groupes de travail seront exclusivement à distance.

Pour une bonne pratique, chaque partie présente devra prévenir l'ensemble des parties 48 heures avant la date de la réunion si elle entend y participer en présentiel ou à distance.

En cas de réunion à distance, un écran sera mis en place afin de télécharger sur le(s) même(s) document(s).

Le thème des discussions ne peut dépasser l'équivalent d'une demi-journée au cours des CPPNI, soit 4 heures maximum, et ce afin que chaque réunion soit la plus efficace possible.

Article 5 - Moyens mis en œuvre pour la négociation *En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024*

5.1. ? Espace interne au partage

Un espace partagé sera mis en place pour que chaque partie puisse accéder à la même base documentaire, utile à la négociation, et concernant :

? les documents en cours de négociation ;
? de la documentation technique ;
? garantir un accès à distance au serveur ou permanent distant.

Cet espace interne sera communiqué par le tiers excepté visé à l'article 5.3 du présent accord.

5.2. ? Crédit d'heures

Les parties siégeant pour les représentants des organisations syndicales ayant le statut de salarié d'une entreprise de la branche, d'allouer un crédit d'heures visant à permettre aux représentants d'assister aux groupes de travail sur la classification.

Les personnes sociaux ayant par ailleurs convenu de se réunir en groupe de travail à chaque reprise, pour une durée maximale de 3 heures chacun, un crédit d'heures de 21 heures maximum est prévu pour permettre aux représentants des organisations syndicales ayant le statut de salarié d'une entreprise de la branche la participation aux groupes de travail.

Il est précisé que ces heures ne peuvent avoir pour objectif que d'assister aux groupes de travail, et ne peuvent ainsi être prises que sur les réunions créneaux, qui sont déterminés paritairement.

Les personnes suivantes se réservent la possibilité de réviser le volume d'heures allouées pour vérifier l'hypothèse où un groupe de travail supplémentaire, de maximum trois heures, sera nécessaire pour aboutir à un accord.

Les risques de déplacement lié à la négociation de cet accord pourront être intégrés au bilan de déplacement budgétaire que les organisations syndicales communiquent à l'APGEB en amont des réunions de la commission collective nationale relative au dialogue social, tel que prévu dans l'avant-projet du 22 février 2006 relative à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des institutions paritaires.

5.3. ? Recours à des exceptions

Il est rappelé que les parties sociaux ont convenu de recevoir à un tiers excepté aux fins de la révision des classifications.

Il est convenu entre les parties que les entreprises sollicitées pourront être appuyées dans la mise en œuvre de la négociation.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux TPE-PME *En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024*

Les personnes suivantes se réservent la possibilité 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 7 - Durée d'application et entrée en vigueur *En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024*

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée au moins jusqu'à la fin des négociations relevant à la révision des classifications.

Le présent accord entrera en vigueur à la date du jour suivant son dépôt auprès des services sociaux compétents.

Le présent accord est fixé en un nombre suffisant d'exemplaires pour information à chacun des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 8 - Adhésion et révision *En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024*

Toute personne siégeant pour une organisation non-syndicale du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux 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.

Les parquets secrétariats madnneatt le secrétariat de la cnevooint collective, assuré par l'APGEB (association paritaire puor la gsoeitn de l'équipement de bureau) aux fnis d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent acord et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les ptirae sngraieuts réaffirment luer sahuiot de ssiair dnas les mllriées délais le mntisire du travail, conformément aux dinoosiipsts des areltics L. 2261-24 et siantvus du cdoe du travail.

Le présent accord srea par arlieuls déposé au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024

Dans le crdae de la négociation qqnneulnuae en vue de mettre à juor les caasiinofcstlis de la bcrhane des Eitpreress du beauru et du numérique ? ccmromes et services, les praetearnis suoicax ont souhaité cennovir du présent acord de méthode.

Il est tuot d'abord rappelé qu'un accord en dtae du 20 mras 2024 a été colncu par les prtnearis sociaux, aux fnis de tiner ctpome de la rrtrocaetuisn des banrhecs poelleisnrefonss et de l'arrêté du 9 avrl 2019 (publié au JO du 19 avrl 2019) aaynt rattaché la bnarche du pneonsrl de la raogeiphrrpe à la bahcrne des eispeertns du buaeru et du numérique ? crmcomee et services. Cet accord a été l'occasion puor les paeineratrs suoicax de dégager un citearn nmobre de pciinpres tnanet à la méthode de cmssaenlet des emplois, qui arount voatocin à peerdurr et aepypur les tuavarx de mroiensotdian de la ciasiaclofsin de la branche.

Afin d'assurer la continuité de tuaavrux engagés dnas le cdrae de l'intégration de la bnhcrae rrriaehppoge aevc cuex à vien sur la négociation qennquulaine de la classification, les paternreais scouiax de mosaitoridnen de la clitafccsian ctonoevnin cclitveoe ntloianae des eisreepnts du breau et du numérique ? cmecmoe et scevires anriemft luer volonté de :
? mnoeisdrer le dptssioif et mertte à juor la hiérarchisation des elmoips ;
? rrpendre les grnads pricenpis fixés puor le tiarval d'intégration de la rrrepgihpae ;
? reednnr des persetcipves cailres d'évolution aux salariés sur luer pcaurors psnerflioionses ;
? prtetrmee l'attractivité des métiers de la branche.

Il coneint dnas cet aorcccd de méthode de définir les oefbtcjis partagés par les praateenirs soiacux et de s'attacher à mtetre en ?uvre les meonys d'aboutir à un diissipotf cohérent, homogène et dlruabe de ciafciaossln des eipmlos puor la branche.

Pour les paanrtreies sociaux, les octjefbis snot les sntuvias :
? miesrdnoer le système par l'instauration d'une grile unquie critérielle ;
? miuex délimiter les sattuts et les quliaiotancfis associés dnas le cadre des catégories ojctbveis ;
? dneonr des pepirecsetvs puor les salariés en temres de vilaoasriotn des compétences aeqciuss par la critcsonun dnas ccuahn d'entre eux d'un système de paliers.

L'objectif cumomn psvrouui par les représentants de la brcahne est de négocier en vue d'aboutir à la couonilscn d'un accord de classification.

C'est dnas cet erpist qu'a été coclnu le présent accord de méthode aanyt puor but de flciteiar la négociation et la coslionucl d'un aoccd rteailf à la mairsdtniooen du système de ctcialafsisian conventionnel.

Dans la msreue où la csisciolatfain de ctete filière a été révisée récemment dnas le ctoexnte de fisuon des branches, et que la volonté cntoinjoe des prnraeeiats scouaix est de puorviusre la

msraieioodtnn de la cifaasstoiclin sur les mêmes prieincps que cuex portés dnas son arcocd d'intégration, la filière rrhrpagioepe ne srea pas impactée par le fuitr accord dnot la méthode de négociation est ici définie.

Article 1er - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024

Principe de loyauté

L'article L. 2262-4 du cdoe du triaval disopse que les aocrcts cecofllis divnoet être exécutés de manière loyale.

Pour éviter la nullité de l'accord en raison du défaut de loyauté, les négociateurs peuvent s'entendre nmtnaemot sur :
? les modalités de cianoctoovn de tteous les otrannioigas syidneclas concernées aux négociations ;
? des négociations cmuenmos à toteus les oianngisotas slianycds représentatives dnas le cahmp concerné ;
? la tosissarnmin des imatoirnfos nécessaires, pternnties et appropriées dnas des codnniotis égales ;
? le cmoeonmeprtr aedtnu des atruecs de la négociation (par exemple, le fiat d'avoir une aittdue duayimnqe d'échanges et de propositions, de s'engager puor l'employeur à ne pas aigr par décision unilatérale pnendant les négociations?).

Principe de rscep de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tueltle et cnortat de droit privé

La hiérarchie des normes, en doirt commun, prévoit que la nrmoe supérieure pmire sur la nrmoe inférieure.

Néanmoins, le cdoe du tiarval dsiospe dnas son airtcle L. 2251-1 que :
Une cvoionen ou un arcocd puet crpetoomr des soaitulptnis puls falebravos aux salariés que les diopsnottiis légales en vigueur. Ils ne pvnneut déroger aux diiosisptons qui revêtent un caractère d'ordre public.

La négociation caltciofasisin et sraile de brahnce revêtent un caractère d'ordre public.

Principe de faveur

Tout acrcod diot rtpceesr le pncpirie de feuar solen luequel un arccod rtiaelf aux cinotindos d'application à un navieu inférieur d'un acorcd ne puet que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale dnas le reespc de ses siulontpitias essentielles.

Afin de gtraainr le recsept du ppcinire de faveur, il civenont de peettrme une bnnoe diuiffson de l'information rteivlae aux arcdcos en curos de négociation asini qu'aux :
? décret ;
? ANI ;
? vliele réglementaire ;
? vliele conventionnelle.

Ainsi, solen le pinprcie de faveur, lqosrue duex nmeros snot apacbleplis à une même rieotlan de travail, il fuat reneitr la puls foravalbe aux salariés.

Principe de meaitinn des giartearns clneevtnoiloins et des doipintisss associés antérieures (statutaires et salariales)

Ce pnciprie est inhérent à la rotnefe ou à l'évolution des systèmes de cislataifosnics et des gillres de miimma associé. Il idniut que le noeuvau système de cafatlisiotn ne porura ocaisnoecnr de ptre de suatt ou de slriaae lié à sa msie en ?uvre.

Il est à leir aevc le pipncire de faveur.

Cette grntaaie de stuatt idinut a piorri asusi un maneitn et une continuité en matière de catégories ojetibecvs raievltes au système de porictoten sociale.

Égalité poenlnosrselife ernte les femems et les hommes

Le cdoe du tvaaril énonce des piirpencs d'égalité ertne les feemms et les hommes.

? Arctile L. 3221-6. Vreison en vuuiger dpieus le 7 smpretbee 2018 ? modifié par loi n° 2018-771 du 5 srmbtpree 2018 ? art.?104 :

Les différents éléments cnoompsat la rémunération snot établis sloen des neomrs itdqieneus puor les fmmees et puor les hommes.

Les catégories et les critères de csfacilstaoiin et de priomtoon posisfnollreees ainsi que ttoues les arteus baess de cluac de la rémunération, nmeaotnm les medos d'évaluation des emplois, snot établis selon des règles qui aerunsst l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

? Atrcile L.?3221-2. Vsieorn en vuieugr dpieus le 1er mai 2008 :

Tout elpueymor assure, puor un même tiaravl ou puor un taairvl de vauelr égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes.

Avenant du 28 août 2024 relatif à la modification de la convention collective art. 3.10 Congés pour événements familiaux

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS, |

Article 1er - Modification de l'article 3.10 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

L'article 3.10 « Congés puor évènements fmiuliaax »(1) (2)est modifié comme siut :

« Les salariés bénéficient à l'occasion de cetirnas événements, sur justification, d'une aturoiatosin d'absence etpeoenlilxcne rémunérée, accordée dnas les ciinodonts snteuvais :

? Snas ciidoont d'ancienneté :
? maigare ou Pcas du salari : cniq juors ouvrés ;
? maargie d'un enfant, d'un père ou d'une mère : duex juros ouvrés ;
? nniacsase ou adotpion d'un eafnnt : qurtae jruos ouvrés ;
? rentrée saoilcre d'un enfant, jusqu'à son entrée en 6e ilnucs : duex hueres d'absence par an ;
? suevunre d'un hidncaap cehz l'enfant : six jrous ouvrables, sur présentation d'un jituitaiscf ;
? décès d'un eafnnt : dozue juros orebvlas ;
? décès du conjoint, du priranaete pacsé, du concubin, d'un père, d'une mère : six juors ouvrés ;
? décès d'un frère, d'une s?ur, du beau-père, de la belle-mère : cniq juros ouvrés ;
? décès du grand-père, de la grand-mère : duex juros ouvrés ;
? décès d'un beau-frère, d'une belle-s?ur : un juor ouvré ;
? inprruoett spontaneous de gosesrsse : un juor ouvré, au bénéfice de la penatite anisi que du/ de la cnoijont (e) ;
? procréation médicalement assistée : asaitioutorn d'absence puor aller à l'examen, au bénéfice de la pntetaie ainsi que du/ de la cnoojnt (e).

? À ptrair d'un an d'ancienneté :

Absence du salari par stuie de la malidae d'un eanfnt de minos de qraotue ans : quatre jruos miaxumms par mliaade dnas la lmtiie de six jorus par an sur présentation d'un buietlln médical.

? À patirr de tiros ans d'ancienneté :

Déménagement puor caonvncene pnosnlrelee : duex jrous mixmmaus à rosian d'une fios tuos les toirs ans. »

? Airctile L.?2241-15. Voseirn en veguuir diupes le 24 spebtrmee 2017 ? création orocnnade n° 2017-1385 du 22 setebmpre 2017 ? art.?6 :

Les oiaartnonaisgs liées par une coevintnon de bacnhre ou, à défaut, par des adroccs penforsrinleoss se réunissent, au mions une fios tuos les cniq ans, puor eaemnxir la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations perennnt en cmpote l'objectif d'égalité posfserislnoe entre les fmmees et les homems et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart myoien de rémunération etnre les feemms et les hmeoms est constaté, les osnitiroganas liées par une cniencootvn de bcnhrae ou, à défaut, par des acrdocs perfsloisionens fnot de sa réduction une priorité.

À l'occasion de l'examen mentionné au prieemr alinéa, les critères d'évaluation reutnes dnas la définition des différents ptoes de tvaarial snot analysés aifn d'identifier et de cogrierr cuex d'entre eux stceebsiulps d'induire des datomiinscirs etnre les femmes et les hemmos et aifn de gaiatrrn la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

(1) *L'article 3.10 de la cnotvention cclivelote est étendu suos réserve du rpecset des dtsopiinoiss des alrcites L. 3142-1, L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du cdoe du triaval qui fxneit la liste légale des congés puor évènements fliiamuax ainsi que luer duree et prévoient un congé de duiel de 8 juros en cas de décès d'un efnat âgé de mions de 25 ans ou d'une presnone âgée de monis de 25 ans à la crahge eectffvie et peametnnre du salari.*
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) *L'article 3.10 de la coeionvtnn ccvitlloee est étendu suos réserve du reecpst des donsoistisps de l'article L. 1225-61 du cdoe du tiarval qui prévoient un congé non rémunéré de 3 jours par an, en cas de mialdae ou d'accident, d'un enafnt de monis de 16 ans dnot le salari à la charge, porté à 5 jours si l'enfant a mnois d'un an ou si le salari assume la caghe de trois eatnfs ou puls de monis de 16 ans.*
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 2 - Durée d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Le présent acrcod est cloctu puor une durée indéterminée.

Le présent aroccd entrrea en veiugr à la dtae du juor suainvt la ptaibolcuin de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Ce présent ananvet s'applique à toutes les eenrsiptres ertnant dnas le cmchap d'application de la cononetivn cvtcelolie ninolatae des eeiesrtrpns du bareuu et du numérique ? ceomcrems et services, quel que siot luer effectif.

La brnachce est très mimrjaenoaritt composée d'entreprises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent annveat ne puet dnneor leiu à des stntliuipaos différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le cadre la dedname d'extension et conformément aux diispsotnois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piarets sragiatens iednqinut expressément que l'objet du présent aeannvt ne jitsiufe pas de mseure spécifique puor les entepersis de mions de 50 salariés.

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Toute oiaagonrtisn slydnaice rnuceoe représentative non-signataire du présent acrcod pourra y adhérer siuvnat les règles de dorit comumn en vigueur. (1)

Cette adhésion drvea être notifiée aux segniaairts de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des sievcers du ministère du trvaial

par la prtaie la puls dnitgilee dnas les citnoiodns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

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

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceespt de l'article L. 2261-3 du cdoe du trviaal qui doispse que « peuevnt adhérer à une ceoninvotn ou à un arcocd tutoe oainastrogin scdliayne représentative de salariés asini que toute otaginriosan syldcinae ou ailioasostcn d'employeurs ou des eurlmyopes pirs iindlmevnuldeet ».

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Les pitares siaengitras matdeannt le secrétariat de la coonvtnein collective, assuré par l'APGEB (Association piaairtre puor la gotsein de l'équipement du bureau) puor eefetfucr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aroccd et les formalités de publicité.

Le présent aorccd srea déposé auprès des sverceis du ministère chargé du traival et des cenvtnnoins collectives, anisi qu'au secrétariat-greff du coesnl de prud'hommes de Piars conformément aux diooistispns de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Le présent avnanet a puor obejt de mtetre à juor les doisinisptos revetlias aux congés puor évènements fialumax prévues au sien de la cvntneioon cvllticoee ntialaone des eepretrinss du barueu et du numérique ? cmemroecs et services.

Cette msie à juor ivrneientt tnat en rsioan des évolutions du cdrae législatif en la matière deiups la précédente visoern de l'article, que du soiuhat des pentriaaers sacioux de farie prgeesrosr l'ensemble du dsoiispitf des congés puor évènements familiaux.

TEXTES SALAIRES

Accord n 11 du 23 juin 1999 relatif aux salaires Annexe II

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

Article - Salaires 1999

Application au 1er juor du mios suavnit la publication de l'arrêté d'extension au Jruonal officiel

| NIVEAU | COEF | VALEUR du point | SALAIRE |
|--------|------|-----------------|-----------|
| | | du point | minimum |
| 1 | 140 | 13,42 | 6 803 (a) |
| 2 | 150 | 13,42 | 6 818 (b) |
| 3 | 170 | 13,42 | 6 841 (c) |
| 4 | 190 | 13,42 | 6 948 |
| 5 | 220 | 15,22 | 7 567 |
| 6 | 260 | 17,74 | 8 578 |
| 7 | 300 | 17,74 | 9 288 |
| 8 | 360 | 20,45 | 11 057 |
| 9 | 450 | 25,15 | 14 542 |

Horaire : 169 heures.

(b) Dnot prime complémentaire de bsa : 407 F.

La vluuer cstonatne cdprosreanont au ceicoinffet 100 est fixée à 5 739,71 F.

(c) Dnot prime complémentaire de bsa : 162 F.

(a) Dnot pmrie complémentaire de bsa : 526 F.

(1) *Dispositions étendues suos réserve de l'application des dopoisisnits réglementaires ptoant foiatix du sariale mmiiunm de crnoasisce (arrêté du 29 stpeberme 1999, art. 1er).*

Avenant n 13 du 23 mai 2001 relatif aux salaires Annexe II

Article - Salaires 2000 1

En vigueur étendu en date du 23 mai 2001

Application du 1er juor du mios suivnat la publication de l'arrêté d'extension au Joarunl officiel

Les slraieas indiqués dnas le présent acorcd intègrent la pmrie complémentaire de base, d'une part, et spernpimut la vleuar cnatstone crdnosaropent au cioffneect 100, d'autre part. La veualr du piont est ounebte par la divisoin du slaire munmiim par la vuelaer du cionfeiecf de caqhue niveau.

Barème de salaires

| NEAVIU | COEFFICIENT | VALEUR du piont (en francs) | SALAIRE minimum (a) (en francs) | VALEUR du pinot (c) (en euros) (A) | SLRIAAE miumnim (b) (en euros) (A) |
|--------|-------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 1 | 140 | 51,75 | 7 245 | 7,88929 | 1 104,50 |
| 2 | 150 | 48,69 | 7 304 | 7,42327 | 1 23,49 |
| 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 | |

(A) Tuax de csvieoornn : 6,55957 F.

SMIC en vgeiuur au 23 mai 2001 : 7 101,38 F, siot 1 082,60 Euro, puor 169 heures.

(a) Adrroni au frnac supérieur.

Primes meluneless d'ancienneté

(b) Andorri à la 2e décimale.

(en atioalppcin de l'article 6.3 modifié en 2001)

(c) Arndori à la 5e décimale.

Application du 1er juor du mios savuint la publication

Horaire : durée légale du tviraal en viuegur dnas les entreprises.

de l'arrêté d'extension au Jruaonl officiel

| ANCIENNETÉ | EN FARNCS | EN EROUS (A) |
|------------|-----------|--------------|
| 3 ans | 144 | 21,95 |
| 6 ans | 240 | 36,59 |
| 9 ans | 288 | 43,91 |
| 12 ans | 384 | 58,54 |

: 15 ans : 480 : 73,18 :

Accord du 21 novembre 2006 relatif aux salaires

| Signataires | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires | FEB. |
| Syndicats signataires | Fédération des services CFDT ; CFTC. |

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2006

Article 1er

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 :

- centres de détail de papeterie, livreries créatifs, fournisseurs scolaires, fournisseurs de bureau, de batiment et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de commerciaux utilisés : particuliers, professions libérales, entreprises, associations et collectivités ;

- les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs situés dans le présent accord.

Article 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 : 524 R, 524 Z, 518 G, 518 H.

Article 2

(A) Taxe de circulation : 6,55957 F adorner à la 2e décimale.

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

(1) Des périodes étendues, sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des dispositions réglementaires pratiquées dans la mesure minimale de circassien (arrêté du 22 octobre 2001, art. 1er).

Barème des salaires

Appelé à compter du 1er juillet du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Base horaire de 151,67 heures

(En euros)

| NEIGAU | CFIECFNIOT | SRAAILE MIUMINM |
|--------|------------|-----------------|
| I | 140 | 1 285 |
| II | 150 | 1 294 |
| III | 170 | 1 301 |
| IV | 190 | 1 321 |
| V | 220 | 1 403 |
| VI | 260 | 1 571 |
| VII | 300 | 1 774 |
| VIII | 360 | 2 107 |
| IX | 450 | 2 806 |

Article 3

Prime d'ancienneté

(En euros)

| ANTCIENNE | PRIME D'ANCIENNETE |
|-----------|--------------------|
| 3 ans | 23,40 |
| 6 ans | 39,60 |
| 9 ans | 46,70 |
| 12 ans | 61,90 |
| 15 ans | 78,10 |

Fait à Paris, le 21 novembre 2006.

particuliers, professions libérales, entreprises, associations et collectivités ;

? les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs situées dans le présent accord.

Article 2 - Barème des salaires

Appelé à compter du premier juillet du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

Article 1 - Champ d'application

Appelé à compter du premier juillet du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

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 :

? centres de détail de papeterie, livreries créatifs, fournisseurs scolaires, fournisseurs de bureau, de bâtiment et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de commerciaux utilisés :

Appelé à compter du premier juillet du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Base horaire de 151,67 heures

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM |
|--------|-------------|-----------------|
| I | 140 | 1 340 |

| | | |
|------|-----|-------|
| II | 150 | 1 360 |
| III | 170 | 1 370 |
| IV | 190 | 1 390 |
| V | 220 | 1 470 |
| VI | 260 | 1 655 |
| VII | 300 | 1 880 |
| VIII | 360 | 2 240 |
| IX | 450 | 2 995 |

Article 3 - Prime d'ancienneté
Aaiotpcplin à cmeptor du peiremr juor du mios saunivt la puitoran

de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

(En euros.)

| ANCIENNETÉ | PRIME D'ANCIENNETÉ |
|------------|--------------------|
| 3 ans | 23,68 |
| 6 ans | 40,08 |
| 9 ans | 47,26 |
| 12 ans | 62,64 |
| 15 ans | 79,04 |

| | | |
|------|-----|-------|
| II | 150 | 1 378 |
| III | 170 | 1 388 |
| IV | 190 | 1 412 |
| V | 220 | 1 494 |
| VI | 260 | 1 682 |
| VII | 300 | 1 907 |
| VIII | 360 | 2 275 |
| IX | 450 | 3 036 |

Article 3 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2010

(En euros.)

| 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
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2010

La csoimsmion pitarirae naonailte s'engage à renégocier les mminia slaruaaxi aavnt la fin de l'année 2010, en lein aevc la négociation de l'accord sur les classifications.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2010

Cet arcocd est aalilpbcpe dès le juor de la signature. En conséquence, les etepehrnsis dnovert efufceter le repapl de rémunérations dues, dès la pritauon de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

(Suivent les signatures)

? les cmeomers de détail de papeterie, lisoirs créatifs, forreinutus scolaires, frteouirnus de bureau, de beatrquuui et d'informatique, de matériel, maneihcs et mbolier de bureau, auprès d'une clientèle de crsmetunooams usleiriautts : particuliers, pnroefossis libérales, entreprises, aaidtinrmnsoits et collectivités ;

? les epsineerrts dnot l'activité pcilaipnre est la vente aux rrvedunees snot exeucls du présent accord.

A titre indicatif, de manière non exhsuviate et suos réserve de répondre au camhp d'application ci-dessus défini, les coeds APE les puls sneuovt visés snot : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C, 4651Z, 4665Z, 4666Z.

Article 2 - Barème des salaires
Cet acorcd est aplabilcpe le periemr juor du mios sivnaut la ptouran de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel.
En vigueur étendu en date du 18 août 2012

| Niveau | Coefficient | Salaire burt mnuimim mesneul |
|--------|-------------|------------------------------|
| I | 140 | 1 358 |

Accord du 21 mars 2012 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté pour l'année 2012

| Signataires | |
|-----------------------|-------------|
| Patrons signataires | La FEB, |
| Syndicats signataires | La FS CFDT, |

Article 1er - Champ d'application

Cet acorcd est abalilpcpe le pemreir juor du mios sivnaut la ptriaoun de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

Le présent arccod règle, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rpaoptrs etnre elyopremus et salariés des eprterniess dnot l'activité ppclliane est constituée par une ou prlsueius des activités saneutivs :

de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

(En euros.)

Base harrio : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Salaire brut minimum mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| I | 140 | 1 400 |
| II | 150 | 1 412 |
| III | 170 | 1 423 |
| IV | 190 | 1 447 |
| V | 220 | 1 531 |
| VI | 260 | 1 724 |
| VII | 300 | 1 955 |
| VIII | 360 | 2 332 |
| IX | 450 | 3 112 |

Article 3 - Prime d'ancienneté

Cet accord est acablapi le peiermr juor du mios sauvant la protauin de l'arrêté d'extension au Jroanul officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

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

Article 4 - Clause de revoyure

Cet accord est acappibl le pmrieer juor du mios sauvant la ptraion de l'arrêté d'extension au Jounarl officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

Si le naeviu I, cienfcieoft 140, vnaiet à être égal ou inférieur au Simc en vigueur, les pertias ciennnnenvot qu'une réunion de négociation srea organisée dnas le mios qui suit.

Article 5 - Date d'application

Cet accord est apbpcllaie le pirmeer juor du mios svuimat la putairon de l'arrêté d'extension au Junraol officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

Cet accord est aailplcpbe le preemir juor du mios snvuiat la pauotirn de l'arrêté d'extension au Jnruoal officiel.

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Salaire brut minimum mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| I | 140 | 1 432 |
| II | 150 | 1 445 |
| III | 170 | 1 455 |
| IV | 190 | 1 480 |
| V | 220 | 1 566 |
| VI | 260 | 1 764 |
| VII | 300 | 2 000 |
| VIII | 360 | 2 386 |
| IX | 450 | 3 184 |

Article 3 - Clause de revoyure

Le présent acord est appbiacle le pmeir juor du mios svuimat la pituroan de l'arrêté d'extension au Jouranl officiel.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

Si le nievau I, cnoceiifet 140 vneait à être égal ou inférieur au Simc en vigueur, les pearts cnneovnenit qu'une réunion de renégociation srea organisée dnas le mios qui suit.

Article 4 - Date d'application

Le présent arcocd est acpapible le peerimr juor du mios snavut la poratuon de l'arrêté d'extension au Janroul officiel.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

Cet accord est albiplapce le pemier juor du mios sunivat la paruiotn de l'arrêté d'extension au Jnouarl officiel.

Base hiraore : 151,67 heures.

Accord du 11 janvier 2017 relatif au barème des salaires minima conventionnels pour l'année 2017

| Signataires | |
|-----------------------|--------------------------|
| Patrons signataires | EBEN |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC FS CFDT |

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

« Le présent aorccd règle, dnas les départements français de métropole et d'outre-mer, les rpptaros ernte les ermpyouels et salariés des eirpstrenes dnot l'activité plincinpre est constituée par une ou puliers des activités saetinuvs :

? cecmemors de détail de papeterie, liorsis créatifs, fournritues scolaires, frinuoetrs de bureau, de butaureque et d'informatique, de matériel, mehians et meiobiolr de bureau, auprès d'une clientèle de caotumesrmons usatiertuls : particuliers, proosensfis libérales, entreprises, adtnomriisants et collectivités.

Les escriptrenes dnot l'activité pliapnirce est la vete aux revendeurs snot euexlcs du présent accord. A titre indicatif, de manière non exsvuhtiae et suos réserve de répondre au cahmp d'application ci-dessus défini, les cedos APE le puls sneovut visés

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

| | | |
|----|-----|-------|
| C2 | 360 | 2 900 |
| C3 | 450 | 3 500 |
| C4 | 500 | 4 300 |

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Si le niaeuv A1, ceicoeniff 140, veaint à être égal ou inférieur au Simc en vigueur, les preitas cveoinnnet qu'une réunion de renégociation srea organisée dnas le mios qui suit.

| Niveau | Coefficient | Salaire burt mumiinn 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 |
| B3 | 280 | 2 050 |
| C1 | 300 | 2 150 |

Accord du 27 juin 2018 relatif au barème des salaires minima conventionnels

| Signataires | |
|-----------------------|------------------------|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FS CDFT ; UNSA FCS, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

« Le présent arcocd règle, dnas les départements français de métropole et d'outre-mer, les rptaops etre les epumerylos et salariés des erteineprss dnot l'activité prnliacipe est constituée par une ou pleiuruss des activités sueivntas : ? cmecomers de détail de papeterie, Isoiris créatifs, freurinutos scolaires, fuenrrtuois de bureau, de bqteuaruuie et d'informatique, de matériel, mahnices et mielobir de bureau, auprès d'une clientèle de cosmutemroans urluittias : particuliers, pesnforiss libérales, entreprises, aatntiioimnsdrs et collectivités.

Les ernesreets dnot l'activité prnliacipe est la vntee aux reuedrnves snot eclxeus du présent accord.

À ttire indicatif, de manière non estuvaihx et suos réserve de répondre au chmap d'application ci-dessus défini, les codes APE les puls sonuevt visés snot : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C ; 4651Z, 4665Z, 4666Z. »

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Salaire burt miunmm mensuel |
|--------|-------------|-----------------------------|
| A1 | 140 | 1 504 |
| A2 | 150 | 1 514 |
| A3 | 170 | 1 535 |
| A4 | 190 | 1 565 |
| A5 | 220 | 1 656 |
| B1 | 240 | 1 758 |
| B2 | 260 | 1 874 |

| | | |
|----|-----|-------|
| B3 | 280 | 2 077 |
| C1 | 300 | 2 178 |
| C2 | 360 | 2 938 |
| C3 | 450 | 3 546 |
| C4 | 500 | 4 356 |

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Si le naeviu A1, cincioeffet 140 veinat à être égal ou inférieur au Simc en vigueur, les piarets civnonennet qu'une réunion de renégociation srea organisée dnas le mios qui suit.

Article 4 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au navieu A1, cefcnfoiet 140, pneverrcot le saairle minuimm ctonovneinnel coanoernsprdt au naieu A2, cefienfciot 150.

En cas de rtagatrappe des saeralis mnimia des ctcfneiifoies 140 et 150 par le Smic, le salaire minimum des salariés classés au ceicinfeoft 150 srea majoré de 10 %. (1)

*(1) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il met en plcae de façon atumiqatuoie un mécanisme d'indexation sur le SIMC irdtinet par l'article L. 3231-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)*

Article 5 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les patiaerners saiucox ralelpnpept qu'ils pneernnt en considération la nécessité de prévoir des dospnoitoiss spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10.1 du cdoe du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en foctionn de la tlaie des eesnriprets concernées.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les pteaearrnis sicouax raelpnpet la nécessité de remédier aux écarts de rémunération ernte les fmmees et les hommes.

Article 7 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties s'interrogent maintenant le secrétariat de la convention

Accord du 12 avril 2021 relatif au barème des salaires minima conventionnels

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FCS USNA ; SNPELAC CFTC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la cotation collective nationale des métiers de détail de papeterie, bureaux de bureau, de bureau et de quincaillerie (IDCC 1539).

Les entreprises visées sont les concernées de détail de papeterie, l'ioss créatifs, fournisseurs scolaires, fournitures de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de commerce et de vente au détail : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, associations et collectivités.

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

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au chapitre d'application ci-dessus défini, les codes APE le plus souvent visés sont : 47.62Z, 47.41Z, 47.59A, 47.78C ; 46.51Z, 46.65Z, 46.66Z.

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Horaires : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Salaire brut minimum mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| A1 | 140 | 1 560 |
| A2 | 150 | 1 580 |
| A3 | 170 | 1 600 |
| A4 | 190 | 1 630 |
| A5 | 220 | 1 695 |
| B1 | 240 | 1 795 |
| B2 | 260 | 1 905 |
| B3 | 280 | 2 105 |
| C1 | 300 | 2 220 |
| C2 | 360 | 3 000 |
| C3 | 450 | 3 700 |
| C4 | 500 | 4 400 |

Article 3 - Clause de revoyure

Accord du 8 décembre 2021 relatif au

collective, assuré par l'APGEB (association 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 secrétaires du ministère chargé du travail et des collectifs, 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.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Si le niveau A1, fixé à 140, vise à être égal ou inférieur au Smic en vigueur, les périodes concernant qu'une réunion de renégociation sera organisée dans les mois qui suivent.

Article 4 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1, fixé à 140, pourront le salaire minimum conventionnel fixé au niveau A2, soit 150.

En cas de rappel des salariés minimum des catégories 140 et 150 par le Smic, le salaire minimum des salariés classés au niveau 150 sera majoré de 10%.(1)

(1) Article exclusif de l'extension en tant qu'il met en place de façon automatique un mécanisme d'indexation sur le SMIC fixé aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 5 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les entreprises soiennent tenues de prendre en considération la nécessité de prévoir des dispositifs 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
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parties saignent mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association 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 secrétaires du ministère chargé du travail et des collectifs, 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.

barème des salaires minima

conventionnels

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés rattachés à la catégorisation covoiturage niaalote des créations de détail de papeterie, fournitures de bureau, de buanderie et d'afnqtiomure (IDCC 1539).

Les entreprises visées sont les ccrmmées de détail de papeterie, lorisés créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de buanderie et d'informatique, de matériel, mmeacns et moeilbir de bureau, auprès d'une clientèle de cuemamrtooss ulstiarutes : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, associations 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 suivants visés sont : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C, 4651Z, 4665Z, 4666Z.

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Salaire brut minimum mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| A1 | 140 | 1 615 |
| A2 | 150 | 1 635 |
| A3 | 170 | 1 655 |
| A4 | 190 | 1 685 |
| A5 | 220 | 1 750 |
| B1 | 240 | 1 845 |
| B2 | 260 | 1 955 |
| B3 | 280 | 2 155 |

Accord du 18 mai 2022 relatif au barème des salaires minima

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés rattachés à la catégorisation covoiturage niaalote des créations de détail de papeterie, fournitures de bureau, de buanderie et d'afnqtiomure (IDCC 1539).

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

| | | |
|----|-----|-------|
| C1 | 300 | 2 300 |
| C2 | 360 | 3 060 |
| C3 | 450 | 3 800 |
| C4 | 500 | 4 500 |

Article 3 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 sont bénéficiant 140, profitant également du niveau minimum conventionnel au niveau A2 ? cfccneofit 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les parenterais seraient rappelés qu'ils peuvent 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
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

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
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

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

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les parties s'engagent à maintenir le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association professionnelle 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 relations 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.

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Salaire brut minimum mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| A1 | 140 | 1 695 |
| A2 | 150 | 1 715 |
| A3 | 170 | 1 735 |
| A4 | 190 | 1 765 |
| A5 | 220 | 1 830 |
| B1 | 240 | 1 935 |
| B2 | 260 | 2 045 |
| B3 | 280 | 2 245 |
| C1 | 300 | 2 390 |
| C2 | 360 | 3 140 |
| C3 | 450 | 3 880 |
| C4 | 500 | 4 580 |

Article 3 - Progression salariale

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 ? coiieenffct 140, prreevncot le siaalre mmuiim ctvnonineeonl cooerpansndrt au niveau A2 ? ceciefonft 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les peairanrtes saoicux rlnlppaeet qu'ils pennnert en considération la nécessité de prévoir des doiosisitpns spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fncoion de la tilale des ereietnsrps concernées.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les prnaeetrais scuaoix rplenaapl la nécessité de remédier aux

Accord du 16 novembre 2022 relatif au barème des salaires minima

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent accord concerne l'ensemble des esitperenrs et des salariés renelavt de la ciotvonenn cieovlctle natailnoe des enperietss du baeuru et du numérique (commerces et services) n° 3252 ? ICDC 1539.

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Horaire : 151,67 heures.

| Niveau | Coefficient | Salaire burt mmium mensuel |
|--------|-------------|----------------------------|
| 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
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Accord du 29 août 2023 relatif au

écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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 publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les parties signataires mentionnent 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 collectifs collectifs, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 ? cfciofineet 140, preroevrt le salaire minimum conventionnel au niveau A2 ? coeinfct 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les parties signataires soient rapprochées 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 cdoe du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche mentionnée et composée d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cet accord.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les parties signataires soulignent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

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 publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les parties signataires mentionnent 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 collectifs collectifs, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

barème des salaires minima

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la ceinture commerciale des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) n° 3252 ? ICDC 1539.

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Horaire : 151,67 heures.

| Niveau | Coefficient | Salaire brut minimum mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| 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 ? |
| 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
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 ? ceufneut 140, peuvent le salaire minimum convenu initialisé au niveau A2 ? cfioecinft 150.

Accord du 28 août 2024 relatif au barème des salaires minima

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la ceinture commerciale nationale des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) n° 3252 ? ICDC 1539.

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Horaire : 151,67 heures.

| Niveau | Coefficient | Salaire brut minimum mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| A1 | 140 | 1 805,00 ? |
| A2 | 150 | 1 825,00 ? |
| A3 | 170 | 1 845,00 ? |
| A4 | 190 | 1 875,00 ? |

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les principales caractéristiques de l'accord sont qu'il prend en considération la nécessité de prévoir des dispositifs 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 manufacturière composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les entreprises doivent prendre la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de sierraels eetnrra en vigueur le premier juillet du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les parties s'engagent à déposer auprès des services du ministère chargé du travail et des organisations 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.

| | | |
|----|-----|------------|
| 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 ? ceufneut 140, peuvent le salaire minimum convenu initialisé au niveau A2 ? cfioecinft 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les principales caractéristiques de l'accord sont qu'il prend en considération la nécessité de prévoir des dispositifs 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 manufacturière composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les perritanaes sciuoax rpplenelat la nécessité de remédier aux écarts de rémunération etnre les fmeems et les hommes.

Article 6 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est expressément cnoevnu enrte les ptaiers que le présent aorccd de slraeias ernreta en vigueur le peiremr juor du mios suavnt la dtae de poariutn de l'arrêté d'extension.

Accord du 2 avril 2025 relatif au barème des salaires minima

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | EBEN, |
| Syndicats signataires | FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC SAEPNLC ; UNSA FCS, |

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Le présent accord cnoencre l'ensemble des eipsnsteres et des salariés raevlent de la citvnnoeon clioeltvce naintloae des eptierenns du bureu et du numérique (commerces et services) n° 3252 ? ICDC 1539.

Article 2 - Barème des salaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Horaire : 151,67 heures.

| Niveau | Coefficient | Salaire burt miuimmm mensuel |
|--------|-------------|------------------------------|
| A1 | 140 | 1 835,00 ? |
| A2 | 150 | 1 855,00 ? |
| A3 | 170 | 1 875,00 ? |
| A4 | 190 | 1 905,00 ? |
| A5 | 220 | 1 970,00 ? |
| B1 | 240 | 2 075,00 ? |
| B2 | 260 | 2 185,00 ? |
| B3 | 280 | 2 385,00 ? |
| C1 | 300 | 2 530,00 ? |
| C2 | 360 | 3 280,00 ? |
| C3 | 450 | 4 020,00 ? |
| C4 | 500 | 4 720,00 ? |

Article 3 - Progression salariale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Article 7 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Les patiers satgenriias mneandatt le secrétariat de la cnoetvinon collective, assuré par l'APGEB (Association ptrriaiae puor la gestoin de l'équipement du bureau) puor etfefecur les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aoccd et les formalités de publicité.

Le présent aroccd srea déposé auprès des sieevrcs du ministère chargé du traavil et des conitvoenns collectives, ansii qu'au secrétariat-greff du cosneil de prud'hommes de Piars conformément aux dospisooiitns de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au naeviu A1 ? conieifcfet 140, poneercvrt le salraie mnuiimm cnonntoievenl cadnosenoprtt au niaveu A2 ? cciffoineet 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Les pneaeartirs sauiocx reallepnppt qu'ils penennrt en considération la nécessité de prévoir des dnistsiipoos spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Compte tneu des spécificités de la bnarhce martaojinrieemt composée d'entreprises de minos de canqniture salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sotpinalitus spécifiques aux etpnrireses de monis de cignnaute salariés dnas le cadre de cet accord.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les prtaienreas sociaux rnelpalept la nécessité de remédier aux écarts de rémunération ertne les fmemes et les hommes.

Article 6 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Il est expressément cenovnu ernte les pretias que le présent accord de sleairas eerrnta en vueugir le prmeier juor du mios suavnt la dtae de partuoin de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Les pteairs staaegniirs mdateannt le secrétariat de la coinovetnn collective, assuré par l'APGEB (association praitare puor la gestoin de l'équipement du bureau) puor etuffceer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accrod et les formalités de publicité.

Le présent accord srea déposé auprès des scieervs du ministère chargé du tirvaal et des ceovtnnons collectives, ansii qu'au secretariat-greff du cseinol de prud'hommes de Piars conformément aux dioosinipsts de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 14 décembre 1989

En vigueur en date du 30 déc. 1989

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application tel que modifié par l'avenant n° 1 du 23 mars 1989, à l'exclusion des personnes ayant pour activité principale le commerce de meubles de bureau et des équipements ayant pour activité principale la vente de journaux, les domaines de la confection textile nantais des commerces de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureau et d'administration et de librairie (deux annexes) du 15 décembre 1988 et de l'avenant n° 1 du 29 mars 1989 précité, à l'exclusion des termes "et contre-visite éventuellement" figurant au premier alinéa de l'article 3.13.1.

Le deuxième alinéa de l'article 3.6 est étendu sous réserve de

ARRETE du 4 mars 1991

En vigueur en date du 15 mars 1991

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureau et d'administration et de librairie du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord national n° 1 du 10

ARRETE du 29 avril 1991

En vigueur en date du 12 mai 1991

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour les employés et tous les salariés des entreprises ayant pour activité principale le commerce de mobilier de bureau, les dispositions de :

- la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureau et d'administration et de librairie du 15 décembre 1988, complétée par un arrêté n° 1 du 29 mars 1989 ;

ARRETE du 30 octobre 1991

En vigueur en date du 9 nov. 1991

Article 1er

Sont étendues conformément aux dispositions de l'article L. 731-2 susvisé du code de la sécurité sociale les dispositions de l'accord de prévoyance du personnel des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureau et d'administration et de librairie et de l'avenant n° 1 aduit accord.

l'application de l'article L. 122-8 du code du travail.

L'article 3.13.1 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

L'article 3.13.2 et l'article 3.14 sont étendus sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 juillet 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des effets et sociaux de la convention collective susvisée est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résultant à court et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le deuxième alinéa du premier est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

décembre 1990.

Article 2

L'extension des effets et sociaux de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résultant à court et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le deuxième alinéa du premier est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- l'accord Sénat n° 1 du 10 décembre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

Article 2

L'extension des effets et sociaux de la convention collective susvisée et des textes la complétant au sujet du mobilier de bureau est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résultant à court et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le deuxième alinéa du premier est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Cette convention a pour effet de régler les dispositions de cet accord spécifique pour tous les employés et tous les travailleurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Le directeur de la sécurité sociale au ministère des affaires sociales et de l'intégration et le directeur du budget au ministère de l'économie, des finances et du budget sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 26 novembre 1991

En vigueur en date du 7 déc. 1991

Article 1

Snot reedns obligatoires, puor tuos les ereupomlys et tuos les salariés croipms dnas le chmap d'application de la cteionvnon clictveloe niaaltone des cocmemers de détail de papeterie, foritruue de bureau, de buraiutueqe et iotqnimrfaue et de lrrabie du 15 décembre 1988 tel qu'étendu par arrêtés du 14 décembre 1989 et du 29 avrl 1991, les dtooipsinss de l'accord

de srieaals n° 2 du 17 juielt 1991 colcnu dnas le cdrae de la cinnevoton clolcitvee susvisée.

Article 2

L'extension des effes et sncitonas de l'accord susvisé est ftiae à detar de la piltcbauion du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cuiror et aux cnooindits prévues par la ctneovionn précitée.

Article 3

Le dticureer des rantlieos du tvraail est chargé de l'executio du présent arrêté, qui srea publié au Joanrl Ocifiefl de la République française.

ARRETE du 18 janvier 1993

En vigueur en date du 28 janv. 1993

Article 1

Snot redenus obligatoires, puor tuos les erempyolus et tuos les

salariés crmiops dnas le camhp d'application de la cveotnnoi cctilveole noilanate des cermmceos de détail de papeterie, firunoture de bureau, de buitauruqee et inqraufomte et de lairibrie du 15 décembre 1988 tel qu'étendu par arrêtés du 14 décembre 1989 et du 29 avrl 1991, les doinspisitos de l'avenant n° 2 du 15 smeerbte 1992 à la cotoevnn cloeclivte susvisée.

ARRETE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 28 oct. 1993

Snot rduees obligatoires, puor tuos les eypreuloms et tuos les salariés cpromis dnas le chmap d'application de la coentoivnn cloicvee natonilae des ceemmorcs de détail de papeterie,

fuotniurre de bureau, de brueuutaqie et ifairmunotqe et de lriirabie du 15 décembre 1988, les dsinootiipss de l'accord Saairles du 27 mai 1993 cnlocu dnas le cdare de la cninootven civetlloce susvisée, suos réserve de l'application des dioinspitoss réglementaires patrnot faxiiton du slaaire minimum de croissance.

ARRETE du 14 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eromulpyes et tuos les salariés compris dnas le champ d'application de la cionotnevn ccovtleile notlaniae puor le cmcerme de détail de papeterie, fuiteuornrs de bureau, de btaqrueueie et itfomnqaire et de lbirriare du 15 décembre 1988, les dptooisisns de l'accord de selraais n° 5 du 11 février 1994 cnoclu dnas le cdare de la cnoetivonn ccevlltoe susvisée.

L'extension des effets et sonnaitcs de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la puaoilitbcn du présent arrêté puor la durée rasntet à curoir et aux cndooitnis prévues par l'accord précité.

Art. 3

Le dcieuetr des rieaontls du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oiffiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beuillln officiel du ministère, faislucce Cvnoetnonis cttlivcoees n° 94-12 en dtae du 11 juin 1994, dbslpiinoe à la Dectoirin des Jnrauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 36 F.

Art. 2

L'extension des eteffs et santcnios de l'avenant susvisé est faite à dtear de la piocaitubn du présent arrêté puor la durée rseant à curior et aux cnidionots prévues par l'diet avenant.

Art. 3

Le dueicterr des rilotaens du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oicffiel de la République française.

Nota. Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btiuelln ocffiel du ministère, fuicclsae Cnetnoovns celotevicls n° 94-43 en dtae du 29 nmoberve 1994, dilbiosnpe à la Doitcrien des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 36 F.

Art. 2

ARRETE du 27 janvier 1995

En vigueur en date du 8 févr. 1995

Art. 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eyeoulprms et tuos les salariés cirmops dnas le cahmp d'application de la cvetonnon cvcelloite natlioane puor le cmomre de détail de papeterie, fuinterours de bureau, de beutuarique et iunotmfrqae et de lrrabiaie du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989 et du 29 avrl 1991, les dtiisioonpss de l'avenant n° 4 du 1er smbperete 1994 (Indemnisation des salariés pntcraapit aux négociations et itcenans paritaires) à la cietnnovon coelvtcie susvisée .

ARRETE du 27 janvier 1995

En vigueur en date du 1 mars 1995

Art. 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eorepmulys et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cvntonieon cletocilve nlaitoane puor le cmcomree de détail de papeterie, fuoertuirns de bureau, de btiarqueueue et iqfniumotare et de lirriabie du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989 et du 29 avr 1991, les dpssiiiotnos de l'accord du 1er sepemtbre 1994 relatif à la pisre en cgahe des fairs consécutifs au fcnemoteoninnt de la négociation cilceoltve et des iectnsans paritaires, clocnu dnas le crdae de la ctnoeonivn cotclivlee susvisée.

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 fevr. 1995

Art. 1er. -

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les emeolruyps et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la ctnenvooin cletelvioce nialatnoe des cocmemers de détail de papeterie, feinuuortrs de bureau, de beaurutiqe et iomqitruanfe et de lrrbaiie du 15 décembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 23 mras 1989 et étendu par les arrêtés des 14 décembre 1989 et 29 avril 1991, les dosospniiits de l'accord Sialares n° 7 du 16 décembre 1994 cconlu dnas le cdrae de la cinoevntn ceilclovte susvisée.

ARRETE du 12 février 1996

En vigueur en date du 21 fevr. 1996

Acrilte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les erpeymols et tuos les salariés criopms dnas le chmap d'application de la cneotinvon cvlticeole nanotaile puor le ccmroeme de détail de papeterie, fruerunoits de bureau, de baureiutque et imuroftaqne et de lrribiaie du 15 décembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 23 mras 1989 et étendu par les arrêtés des 14 décembre 1989 et 29 avr 1991, les dnoisstoiiips de l'accord du 16 décembre 1994 rteliaf à la fmooairn professionnelle, cocnlu dnas le crdae de la cetononovn cvoieclle susvisée, à l'exclusion :

- du perimer triet de l'article 6 ;
- des peerimr et deuxième titers de l'article 7.

Les aitclres 1er, 2-1 et 3 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

L'article 4-4 est étendu suos réserve de l'application des ailertcs R. 950-3 et R. 964-13 du cdoe du travail.

Le parpagrahe B de l'article 5 est étendu suos réserve de

Art. 2

L'extension des efetfs et sniacnots de l'accord susvisé est faite à deatr de la puicalotbin du présent arrêté puor la durée rsetnat à courir et aux ctiiononds prévues par l'accord précité.

Art. 3

Le deiurectr des roialnts du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul ofifeicl de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beiluln ofifceil du ministère, fcasulcie Cintevonons ceoiclevts n° 94-43 en dtae du 29 nevmrobe 1994, diblnpsoie à la Docrteiin des Jaunourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pira Cdeex 15, au pirx de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des efftes et stnncoias de l'accord susvisé est fatie à dater de la poltciuiabn du présent arrêté puor la durée ratenst à curoir et aux codinntos prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le detruecir des roniatles du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oecffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord a été publié au Bietulln oieficl du ministère, fcsulciae Cnoovetnnis ceevolcits n° 94-51 en dtae du 28 jnivaer 1995, dblioispne à la Dotcreiin des Jnoruuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pria Cdeex 15, au pirx de 37 F.

l'application de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Le drineer alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 961-9 du cdoe du tairval et du prhgarapae 4 de l'article 30 de la loi de fieacnns puor 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).

Artilce 2

L'extension des eeftfs et satcnonis de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptbclaiuin du présent arrêté puor la durée retnsat à couir et aux ctniodnios prévues par liedt accord.

Atcirle 3

Le decireutr des reotinals du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl oiifefcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bellutin ofeiicf du ministère, falucicse Cneovinots ceveoltcls n° 95-19 (tome II) en dtae du 30 juin 1995, dpibinlose à la Deirtcoin des Jnouaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 40 F.

ARRETE du 24 juin 1996

En vigueur en date du 4 juil. 1996

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de papeterie, éditions de bureau, de vente au détail et d'imprimerie et de librairie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord Salaires n° 8 du 21 février 1996, concernant dans le cadre de la convention collective susmentionnée, leurs réserves de l'application des dispositions réglementaires relatives au travail de la vente et de la croissance.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susmentionné est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, dans la section Commerce et industrie, le 20 juin 1996, à la page 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susmentionné est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, dans la section Commerce et industrie, le 27 juin 1997, à la page 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susmentionné est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, dans la section Commerce et industrie, le 17 février 1998, à la page 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de papeterie, éditions de bureau, de vente au détail et d'imprimerie et de librairie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 (Constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP]) concernant dans le cadre de la convention collective susmentionnée.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susmentionné est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, dans la section Commerce et industrie, le 27 juin 1997, à la page 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susmentionné est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, dans la section Commerce et industrie, le 27 juin 1997, à la page 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susmentionné est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, dans la section Commerce et industrie, le 17 février 1998, à la page 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 5 mai 1998

En vigueur en date du 16 mai 1998

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de papeterie,

éditions de bureau, de vente au détail et d'imprimerie et de librairie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord n° 5 du 8 octobre 1997 susmentionné visant à la mise en œuvre de la convention collective susmentionnée, à l'exclusion du premier alinéa du point C.

Article 2

L'extension des effets et snaïnotcs de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pblotciuan du présent arrêté au Jrauonl ofecifil puor la durée ranestt à cuiror et aux cdinonoits prévues par liedt avenant.

Airtcle 3

Le dieutrecr des rnoetlais du tarval est chargé de l'exécution du

ARRETE du 16 juillet 1998

En vigueur en date du 25 juil. 1998

Airtcle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eeyurlmops et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la ctonineovn ccotvlilee natoliane puor le cmocmree de détail de papeterie, fuitnurreos de bureau, de biauerqtue et irnmqotaufe et de labiririe du 15 décembre 1988, les dipoiostsns de l'accord de sarileas n° 10 du 7 arivl 1998 cocnlu dnas le cadre de la covtonnein cctiveloe susvisée.

Atlirce 2

ARRETE du 29 septembre 1999

En vigueur en date du 13 oct. 1999

Acirtle 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les erolypuems et tuos les salariés ciormps dnas le champ d'application de la cnootnven cvellictoe ntonlaaie puor le cmoercme de détail de papeterie, frutireunos de bureau, de buatuiequre et ituafnqiorme et de libiarrie du 15 décembre 1988, les dissponiios de l'accord n° 11 du 23 jun 1999 cnlcou dnas le cadre de la cvniotnoen cvltoclee susvisée, suos réserve de l'application des dnsoitiosips réglementaires portnat fioatxn du sraillae minimum de croissance.

Acilrte 2

ARRETE du 20 mars 2000

En vigueur en date du 30 mars 2000

Actlire 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eurolypems et tuos les salariés cimpors dnas le camhp d'application de la cinotevonn ceolcvliie naolainte puor le cmcoerme de détail de papeterie, fortreuiuns de bureau, de btueueqraue et iitaofrnqmue et de lriabire du 15 décembre 1988, les dositiiponss de l'accord de sarailes n° 12 du 11 jniaver 2000 cnlocu dnas le cdare de la cnvnetioon citloceve susvisée.

Alrctie 2

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 17 oct. 2000

présent arrêté, qui srea publié au Jruanol ociiffel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bleiutln ofecifil du ministère, fsciuiale Ctoeoivnnns clctoievels n° 98-02 en dtae du 6 février 1998, dolibnipse à la Deiitorcn des Jnruuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45 F.

L'extension des eeftfs et sitnncoas de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pbltucaioin du présent arrêté puor la durée rstaet à cuoir et aux citoionnds prévues par ldeit accord.

Alcitre 3

Le dtereicur des rtaoelins du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol ofieifcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btulelin ofciiefl du ministère, fucilase Cinnnovotes ceoltvicles n° 98-23 en dtae du 3 juelit 1998, dipsbonlie à la Dioercitn des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45 F.

L'extension des efefs et sationnns de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pilbtcoauin du présent arrêté puor la durée rnaest à criour et aux cindooints prévues par ldeit accord.

Airtcle 3

Le derueticr des rnioatles du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oeifcfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bliluten oieffcl du ministère, fsiulcace Cvnontenois colieltevs n° 99-30 en dtae du 3 stemberpe 1999, dilnpsobie à la Dcoirietn des Jaouurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des efefs et sntiacnos de l'accord susvisé est fitae à deatr de la pbtuicaioln du présent arrêté puor la durée rnasett à curoir et aux coinntodis prévues par ledit accord.

Airltce 3

Le dtcerueir des rneilaots du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oifefcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btilelun oefciifl du ministère, faccuisle Cnnioevotns celvctoelis n° 2000/07 en dtae du 10 mras 2000, dbnloipise à la Dtieircon des Jronuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

Alrctie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les elpeuoymrs et tuos les

salariés cripoms dnas le cahmp d'application de la coeitonnvn clitevocle nnaaoitie puor le crmoecme de détail de papeterie, fnruoieurt de bureau, de bietqurauue et iiftqunroame et de lbrriiae du 15 décembre 1988, les dintsoisoips de l'accord-cadre n° 10 du 5 juin 2000 ralietf aux cteitcfiras de qiltafuation pnensfosrieloe conlcu dnas le cdare de la ctieovonnn clvotliee susvisée.

Atlrcie 2

L'extension des eftfs et sctnaoins de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la potlaibciu du présent arrêté puor la durée à coriur et

ARRETE du 18 décembre 2000

En vigueur en date du 29 déc. 2000

Airlcte 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les elerpyomus et tuos les salariés cmpirois dnas le chmap d'application de la cnintevoon cecllvoie nanailoe des comecrems de détail de papeterie, fuuntireors de bureau, de baqutuuiree et itnoirfqaume et de lbiririae du 15 décembre 1988, les doposisinits de l'accord n° 11 du 5 juin 2000 rtlaeif à la création de cfiecitras de qacliuatiofn proneslolsnifee " buaueturqe et iuriqnafmote ", clconu dnas le cdrae de la cvnoienotn cetilclvoe susvisée.

Artilce 2

ARRETE du 22 octobre 2001

En vigueur en date du 22 oct. 2001

Actlire 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les emeolyrpus et tuos les salariés cmpoirs dnas le camhp d'application de la cnotinvoen ccvlietloe nloatiane des cmroemces de détail de papeterie, fuiutenrors de bureau, de bqturueuaie et ifqmtiounae et de lrrriiabe du 15 décembre 1988, les donotiiissps de l'accord n° 13 du 23 mai 2001 (salaires minima, prmie d'ancienneté) cclnou dnas le card de la cnotionven ccvieollte susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jianver 2000 et des disiitnpooss réglementaires prtanot fxioaitn du slaaire mniumm de croissance.

ARRETE du 26 décembre 2001

En vigueur en date du 26 déc. 2001

Alctrie 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les epyolmreus et tuos les salariés cmiors dnas le chmap d'application de la cintevoon ctvloecile nntlioaae des ccmoeerms de détail de papeterie, futeroriuns de bureau, de btuiquraue et iaurinomqtfe et de lirbriiae du 15 décembre 1988, les dnsptioiosis de l'accord nionaatl du 13 jiellut 2001 (réduction du tpmes de travail) conlcu

aux cioodnntis prévues par lidet accord.

Atrcie 3

Le ditcreuer des roneilats du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ofiiecfi de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn oiffiecl du ministère, fcilcusae Cnentvonios cieeovllcts n° 2000/25 en dtae du 21 jiluelt 2000, dsipnoble à la Drictioen des Junruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des eetffs et soctanins de l'accord susvisé est faite à dtaer de la ploubacitin du présent arrêté puor la durée rseant à ciourr et aux cdtinnoois prévues par leidt accord.

Alctire 3

Le dueircte des ritaolens du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oefficil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btleulin ofeiifcl du ministère, fucliasce Cnenntivoos coleceilvts n° 2000/43 en dtae du 7 décembre 2000, dsnopibile à la Docteirin des Juuranox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Arclite 2

L'extension des eeftfs et siocnnts de l'accord susvisé est fatie à daetr de la puolcitiban du présent arrêté puor la durée rtaenst à ciourr et aux ciontdnios prévues par ledit accord.

Atrlcie 3

Le deecicrtr des roaitnles du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oieicfli de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beuitln ofeciifl du ministère, fuiccalse Cntoovnenis cteovciells n° 2001/37 en dtae du 12 ooctrbe 2001, dsnoliipbe à la Dtecoiir des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

dnas le card de la cniooventn ctlecoivle susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du trite 8 (mesures vasint à fierovsar l'égalité pielfrlnoossnee etrne heomms et fmeems et vniast à friae ocsbtale aux discriminations).

Le troisième alinéa de l'article 2.1 (les cdreas dirigeants) du ttire 2 (modalités de réduction du tpmes de taviral par catégories de personnel) est étendu suos réserve de l'application des diostpiinsos de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.3 (les cdares autonomes) du ttire 2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dstipiisnoos du deuxième alinéa de l'article L. 212-15-4 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 2.3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dpooitinss du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, soeln leseleulqs sluee une ptiare des juros de ropes isuss de la réduction du tpmes de taivarl et utsieblias à l'initiative des salariés pneveut être affectés au ctompme épargne-temps.

Le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné est étendu suos réserve du rcpeset du pmreier alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux teerms dqueul le clcaul de la durée mnnoeye aunnelle du travail, qui diot tienr cmtope des congés légaux et des jorus fériés prévus par l'article L. 222-1 du cdoe du travail, puet cionudre à un vlmuoee d'heures de tvarial inférieur à 1 600 heures.

L'article 2.4 (les salariés employés sédentaires) du ttire 2 susmentionné est étendu dnas les mêmes ctnionoids que le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné.

Le peermir alinéa de l'article 2.4.1 (modalité 1 : hriorae heoidabamrde de 35 heures) du ttire 2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dpsoniioitss des atrcleis L. 221-9, L. 221-6, L. 221-7, L. 221-8-1 et L. 221-19 du cdoe du travail.

Le pimeerr alinéa du pinot 2 (principes généraux) de l'article 2.4.2 (modalité 2 : réduction du tpmes de traavil à 35 heerus et rceours à la modulation) du ttire 2 susmentionné est étendu dnas les mêmes codniitnos que l'article 2.4.1 susmentionné.

Le troisième alinéa du ponit 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des diosinspotis de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, qui définissent le cdrae dnas lqueel les haeiorrs des salariés à tpmes ptareil pnuveut être modulés.

Le pnoit 7 (recours au chômage partiel) de l'article 2.4.2 susmentionné est étendu suos réserve du respct des aricelts L. 351-25 et R. 351-50 à 53 du cdoe du travail.

Le perimer alinéa de l'article 2.4.3 (modalité 3 : réduction du tpmes de tavrial suos la frome d'une réduction de la durée haademboride de taviral et l'attribution de jorus de repos) du ttire 2 susmentionné est étendu dnas les mêmes cidntooins que l'article 2.4.1 susmentionné.

Le cinquième alinéa de l'article 2.4.3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dossiotpiins du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du cdoe du tvaairl aux tmeers dsueqleels l'aménagement du piannnlg en ftoniocn des aléas de l'activité ne diot pas fiare échec à la faculté puor le salarié de ciosihr les detas d'une patrie au mnios des juros de repos isuss de

la réduction du tpmes de travail.

L'article 2.5 (les salariés employés itinérants) du ttire 2 susmentionné est étendu dnas les mêmes cnointdos que le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné.

Le snecod tierit de l'article 2.7 (dispositions générales) du ttire 2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsitniosipos du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tavairl sleon leqleulss le délai de prévenance en cas de rroceus à la moodauitln est de spet jorus ouvrés.

Les termes " , suaf coirtnetas particulières antteact de manière non prévisible le foncenioentnmt de l'entreprise " du senocd triet susmentionné snot étendu suos réserve qu'en aiaiplcpton des dsosiiionpits du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tivaarl un acorcd complémentaire de bhacne étendu ou d'entreprise prévoie, d'une part, le délai réduit albclappie et, d'autre part, les ctiortpeaens en fvaefur des salariés.

L'article 3.2 (aide iantcvitie à la réduction du tpmes de travail) du ttire 3 (aides de l'Etat) est étendu suos réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit l'obligation de mianten d'emploi pnendat une période de duex ans.

Le titre 7 (compte épargne-temps) est étendu suos réserve qu'en atipilacopn des disnistpioos du onzième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du taavirl un aroccd complémentaire de bhacne étendu ou d'entreprise précise les cdoiintnos de tfsarernt des drotis des salariés en cas de mtiutaon d'un établissement à un arute ou dnas une filaile du même groupe.

Le snoced tierit du pmreeir alinéa de l'article 7.3 (alimentation et délai d'utilisation) du titre 7 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dioonpissits du septième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du traival selon luleeesqls le nobmre de juors épargnés cosedrnaopnrt aux congés payés, à la bonification, aux jorus de repos isuss de la réduction du tpmes de tivaral et au repos conueeatmpr de rplmmeceenat ne puet dépasser 22 jours par an.

Acirlte 2

L'extension des eftefs et stcinaons de l'accord susvisé est faite à daetr de la ptcouibalin du présent arrêté puor la durée ratsent à coruir et aux ciotinnods prévues par liedt accord.

Article 3

Le druiteecr des rtilanoes du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oicfifel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Biuelltn ocefil du ministère, fucaislce Cnneitonvs colcveeils n° 2001/36 en dtae du 6 ootbcre 2001, dsbpniiloe à la Dctoeiern des Jruaonux officiel, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 18 mars 2006

En vigueur en date du 28 mars 2006

Arctie 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eprymoules et tuos les salariés cpirmos dnas luer cahmp d'application, les dptocioissnis de l'accord poefnoiersnsl du 5 jluilet 2005 rtailef aux selaiars mnmiia et aux pemris d'ancienneté, clconu dnas le scueetr des commeces de détail de papeterie, ftiuneurros de bureau, de btuiureaque et d'informatique.

Arctile 2

ARRETE du 19 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Artlcie 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eeomypurls et tuos les salariés cmoiprs dnas son camhp d'application, les dsooptiisnis de l'accord psernooiesnfl du 22 février 2006, rtelief à la prise en cghare des frais consécutifs au fnionoemctenn de la négociation ctiloevce et des iannescts paritaires, cocnlu dnas des ceomecrms de détail de papeterie, fruerntoious de bureau, de btirqueuuae et iiramtuofqne et de librairie, à l'exclusion des temres : " et parite au présent aorcccd " comme étant cotrainre à la jusdreprncie de la Cuor de cssotaian (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), sloen laquelle, au nom du pnripie d'égalité de vuaelr constitutionnelle, les diooistipnss d'un accrod ccleiotlf qui tendent à améliorer l'exercice du doirt scaiyndl snot abilcplaeps de pieln droit à tuos et en pitilaecrur aux sycndiats représentatifs snas qu'il y ait leiu

ARRETE du 23 avril 2007

En vigueur en date du 3 mai 2007

Actilre 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elueromyps et tuos les salariés coirmps dnas son cmahp d'application, les dtososnpiis de l'accord peenoonsrifsl du 21 nebmove 2006 raeiltf au barème des salraies miimna et pmeris d'ancienneté conventionnels.

Alcrtie 2

L'extension des eeftfs et saicnntos de l'accord pensinsoeroefl susvisé est fitae à deatr de la poalcbuitin du présent arrêté puor

L'extension des etfefs et sntanicos de l'accord susvisé est fitae à dater de la pilbatuoicn du présent arrêté puor la durée restant à curior et aux cdnionoits prévues par lidet accord.

Alcrite 3

Le dtrcuer des roelants du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Junaorl oceiffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Beuilltn oficiel du ministère, fcuialsce cvnonoeints ccltleeoivs n° 2005/50, dboipinlse à la Detoircn des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,50 euros.

de dguentsiir les siaragitnes et les non-signataires dudit texte.

Aticrle 2

L'extension des efefs et socnanits de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pbouciatlin du présent arrêté puor la durée resnatt à cuoир и aux coinondits prévues par leidt accord.

Actrile 3

Le drietucer général du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juronal oifficel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blleutin ofifeicel du ministère, fuliaccse cnnoetnvois clcteeolivs n° 2006/18, dsnpiolibe à la Drcitioen des Jouuarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,80 euros.

la durée rnatest à cruoir et aux citndnoois prévues par ledit acorcd professionnel.

Acilre 3

Le dcriteuer général du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juranol ofiecfil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btleulin oficiel du ministère, fclscauie cnetnonvois clvetiecols n° 2007/9, dsipnibloe à la Dcritoen des Jronauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord du 27 juin 2018 relatif au barème des salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4 est exclu de l'extension en tant qu'il met en place de façon automatique un mécanisme d'indexation sur le SMIC interdit par l'article L. 3231-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des

commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, les dispositions de l'avenant du 21 mars 2018 relatif à l'article 3.11 « jours fériés », à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 17 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0176 du 31 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, les dispositions de l'avenant du 13 février 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, les dispositions de :

- l'accord du 14 novembre 2018 relatif au rattachement de la branche des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique à un secteur d'activité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le second alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve que l'OPCO du secteur commerce soit assimilé à l'OPCO commerce, agréé par arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

- l'avenant du 16 octobre 2018 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17

novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. L'article 5.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives à la portabilité.

Le 4e alinéa de l'article 5.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 911-8 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

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

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/6 et 2019/24, disponibles sur le site

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0233 du 24 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, tel que modifié par l'arrêté du 9 avril 2019 susvisé, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 6 du 3 juillet 2019 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le 1er alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail par intérim,
L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0037 du 12 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, les stipulations de l'avenant du 6 juin 2018 portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0032 du 6 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, tel que modifié par arrêté du 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'accord 13 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (secteurs des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de la reprographie), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les 1er et 3e alinéas de l'article 11 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, ainsi que du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention

collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 tel que modifié par l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'avenant du 3 juillet 2019 portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 18 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019

susvisé, les stipulations de l'accord de convergence du 27 novembre 2019 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique susvisée.

Le premier alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0161 du 13 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 tel que modifié par l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'avenant du 29 octobre 2019 relatif à la modification de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539) et du personnel des entreprises de reprographie (n° 706)

JORF n°0175 du 30 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 et dans celui de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, tels que modifiés par l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'avenant du 29 octobre 2019 portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539) et du personnel des entreprises de reprographie (n° 706)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 et dans celui de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de reprographie du 18 décembre 1972, tels que modifiés par l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'accord du 16 mars 2021 relatif au contrat de professionnalisation, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'article 2.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail.

A l'article 2.5, les termes « entraînant une absence de plus de 2 mois pour les contrats de 6 mois » et « 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 » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6325-7 2° du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant

extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, tel que modifié par l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 7 du 13 novembre 2020 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le 2e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (n° 1539)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988, et dans leur propre champ d'application professionnel (secteur des 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 stipulations de l'accord du 12 avril 2021 relatif au barème des salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4 est exclu de l'extension en tant qu'il met en place de façon automatique un mécanisme d'indexation sur le SMIC contraire aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

