

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/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/09/2025

Commerces 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 de 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 – COMMERCE 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 lbraire française (SLF) et la fédération française sdacnylne de la liibraie (FFSL) par lettre du 4 ocortbe 2004.

I. - Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les eeretrpniss concernées snot cllees dnnot l'activité prapniicle est constituée par l'une ou piesulurs des activités suaeintvs dnnot le dénominateur coumnm est l'équipement des eaepcscs de travail, la fiutnrroure de pudortis et/ ou sotlnious et/ ou sreicves prttaetenmt ttoue activité plrnnlofseseioe tertiaire, et le sicevre aux eretsnepirs en matière de sirecevs généraux.

? Ccomrmee de détail de potdrus et stunolios intrfeiaqomus :
? citeomlmoracaisin auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de prduois et/ ou sinuloots et/ ou screvies informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de pensaotrtis d'installation, de mntnicneaae et de goseitn de ces priotdus ;
? colacsammtriieion et gostien de souitnols d'hébergement de données ;
? infogérance de systèmes iremanoqifuts à dansctie ou sur site.

Les ernpieersts ou établissements visés snot le puls svuenot répertoriés au sien de la nunaotclmre des activités et pioudtrs de l'Insee suos les ceods APE sivanuts : 46. 51Z, 47. 41Z, 62. 02A, 95. 11Z, 33. 12Z.

? Coemcrems de détail de pperietae et fnrioeuutrs de bearru :

Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de prtdious et/ ou sutlooins et/ ou scireeys de papeterie, friiunutoes de bureau, freuuoitris scolaires, matériel biutraqueue et cneolsmaombs puor l'environnement de travail.

Les erretnspeis ou établissements visés snot le puls seounvt répertoriés au sien de la nlontramurece des activités et pridotus de l'Insee suos les cdoes APE sanivuts : 47. 62Z, 47. 41Z, 46. 18Z, 46. 49Z, 47. 26Z.

? Cmmceeros de détail de ptuirods de Isoiirs créatifs :

Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de pdiouts de Isoiirs créatif en lein aevc l'univers de la papeterie.

Les ertpereinss ou établissements visés snot le puls seovnut répertoriés au sien de la ncnoltrumaee des activités et pduoirts de l'Insee suos les cdoes APE suanitvs : 47. 62Z, 47. 78C, 46. 49Z.

? Ccroemems de détail de mblioir de buareu :
? cielmoriatoisman auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mebioilr de bureaux, collectivités, et d'équipements pselrfnonisoos ;
? ccisaratomlmoiein de snuilotos d'aménagement d'espaces de tiaavrl et des matériels associés.

Les etneiesrrips ou établissements visés snot le puls snuevot répertoriés au sien de la ntluancremoe des activités et ptuirods de l'Insee suos les codes APE stvuanis : 46. 65Z, 46. 66Z, 47.

59A.

? Corecmms de détail de prtduos et stiounos d'impression et gstioen dinutcroame :

? caaoiiseolimtrcn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou snooltuis et/ ou scvreies prtmtaneet l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la svdraeauge de dumtocens ;
? ptoertansis d'installation, de mcaannetnie et de goietsn de prcas de soliotnus d'impression et gtisoe documentaire.

Les eerernsptis ou établissements visés snot le puls svnoeut répertoriés au sien de la ntnecluomare des activités et pdrouits de l'Insee suos les codes APE suitnvas : 46. 66Z, 33. 12Z, 95. 11Z.

? Les cemermocs de sniutolos de ciouocnmtmian électronique, télécoms et réseaux :

Ces erprtsieens indépendantes qui ont puor activité piircalnpa la vente, l'installation, l'intégration et la maaennnctie des iusrafctreutns réseau et télécom ieertnns de lerus clients, qu'ils seonit entreprises, aasrotdnntiims publiques, psioenosrfs libérales ou collectivités.

Les piraatneers sciuoax raneplepht que le cdoe APE est un indetacuir et n'entraîne pas de rthcmtaeneat à une cteonniovn collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, « le cmhap d'application pfsroonisenel est défini en temers d'activités économiques ».

En outre, il est précisé que le cmcmroe de détail se caractérise par la vneta à un usiutiltaer final, qelus que senoit les volumes, qu'il siot un particulier, une etnirrpese ou une oogstirinaan privée ou publique.

Les erinpetsres dnnot l'activité prcalpniie est la vente à un ruvdneer de produits, consécutive ou non à une opération d'importation, snot eluxecs du camhp 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 cietvonnon est culcnoe puor une durée indéterminée.

Elle etrne en veugur à la dtae de son extension.

Article 1.3 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

La présente cintveoonn ansii que ses anavtnes et aennexs snot déposés à la direciton départementale du tviraal de Paris, anisi

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 lettrte recommandée aevc accusé de réception, et diot dnenor leiu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

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

Suaf sngutiare d'un ttexe de substitution, la présente cnvienoton cinuonte à poirdrue ses efftes pnadent duex ans, à cpotmer 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 ootsaignrain sdalncyie d'employeurs et de salariés représentative dnas le camhp d'application piessneorfnol de la cnotovrien puet demaendr la révision des dsisionpos de celle-ci. Cttee dmedane diot être adressée par son aueutr 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. Elels ne peenvut aovir leiu pdenant les périodes de rentrées scolaire, utirnasevriie et de fêtes de fin d'année.

Ces doosntisiips ne snot pas allecpbapis aux négociations rteaelivs aux sailraes cnnteonlynoies 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 ivedndliius ou ciolltcefs de qluquee nurate qu'ils soient, acqius antérieurement à sa signature.

Cttee csalue ne puet idrtnree aux siaatginers de ceintnvoons et aordccs celcltfios cuconls à un autre nveau d'user des prérogatives qu'ils tnieennt 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 deniilgce de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a puor oebjt de rrndee la présente cntvineoon aiblcplape à un atrue scuteer penfonssioerl non comrips 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 stnraeigis 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 ctmeopor de la dtae d'entrée en viuegur du présent avenant, la csmisoimon piaitarre naanolite srea remplacée par la cioommssin piraitare prnteneame de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CNPPI exerce nonemamtt les mnisisis satvneuis :

1. Miinosss d'intérêt général :
? représenter la branche, natnmmoet dnas l'appui aux eeprrtnsies et vis-à-vis des pirovuous pbilcus ;
? ecxreer un rôle de velile sur les cdnonoiits de tiraavl et l'emploi ;
? établir un rroppat anneul d'activité creapomnt un bialn des acdrcois 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 cpotme épargne-temps.

2. Elle puet rdnere un aivs sur l'interprétation d'une coenoinvtn ou d'un acrocd ccliotelf tel que prévu au pinot 1.8.5.

3. Elle puet eceexrr une mission de cniolctaion 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 distreaiante des cvonetoinns 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 tiaravl ;
?? l'insertion plnfersoielsne et au minitaen dnas l'emploi des teiurlarlavs handicapés ;
?? les priorités, les ojbtiiefs et les meyens de la foiaortmn plnrleofessnoe des salariés ;
? des négociations quelnennuqias panrott sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les cicoiisansltfas ;
?? l'institution d'un ou peuruisls pnals d'épargne irrsenterienptes (PEI) ou pnals d'épargne puor la rtiaerte cfellitocs ieneriesrtpnters (PERCO) lorsqu'il n'existe auucn arcocd cnolcu 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 ;
? cdmonane son rpaopr économique et soacil de bnachre annuel.

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

Dès lors, aucun aroccd d'entreprise ne pourra présenter des dtsniopiisos inférieures aux dinptoisiss prévues dnas la barhne sur l'un de ces duex thèmes, ou les aoccds 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 fonocin des évolutions légales et réglementaires et des oatnniroteis periratais décidées et validées dnas les adrcros 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 cnorepmd 2 représentants de cauhq orotsgianian sndiclyae ronnuce représentative dnas le chmap de la ctneonovin collective.

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

La présidence et la vice-présidence de la CPNPI snot assurées avleratmitneet par les collèges eyolpurmes et salariés puor une durée de 2 ans. Cqhuae 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 ctllcievove puor l'organisation des poerhncias réunions. En cas de vaance du président, le vice-président aumsse ctete fonction.

Le président et le vice-président de la CPNPI snot coteisaraings des décisions pisers paritairement. Losqre leedstis décisions egnagent la bnhcare pnonslloresifée par un écrit, elles sernot validées par un vote, sleon les dsnotisiopis de l'article 1.8.2.

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

La csmomiosn est ssaiie par l'intermédiaire et à la dinelicge des oianrtsnigoas sylnecdas représentatives dnas la branche, tnat du côté eulopyrems 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 saocux cnnenivenot 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 firae l'objet d'un vtote en séance.

Il est cvennou que le vtote obéit aux règles svniueats :
? vtote d'une ou puursiles onasgarntiios paeolanrts représentatives représentant au mimunim 50 % des eeisprertns adhérentes au sien de la brchnae ;
? vtote d'une ou prseliuus ogonianstairs 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 cnontiodis de validité abelipplcas à la ciculnoosn des arodcas clfloetics de brnhace 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 driot d'absence de l'entreprise. Le tmeps d'absence est rémunéré comme du tmeps de tvariial ecctieff et est snas idcniecne sur les éléments de rémunération anexnes aanyt un caractère collectif.

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

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

Les firas de déplacement, d'hébergement et de rirtsaoateun des représentants snot pirs en crgahe par leurs osionagnairts reetcispevs conformément aux doispstioins de l'accord de la citoenonvn clelvtoctie du 22 février 2006 rtielaf à la psrie en charge des frais consécutifs au feoitnnmcnoet 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 geoistin de l'équipement de breauu (APGEB) ssie 69, rue Ampère, 75017 Paris.

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

À cttee fin le secrétariat :
? élabore le procès-verbal de cuahq réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après vtaaiildon du président de séance, et evonie au mions 15 jurois 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 ftocoinns :
? de rehreeccr amelmibneat la stliouon des leitgis iuuedlvnids ou clfcteios nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés ;
? de résoudre les difficultés d'interprétation des doposiinsts de la présente cevotnoinn et de ses annexes.

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

a) Saisine

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

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

La pitrae dsseanenremde y joint un mémoire exposant les ptnios en litgie anisi que ttuoe pièce subeitpcsl de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La cipoe du mémoire et des pièces est jtione à la cotvoniacon de ccauhn des mrbemes de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la snaiise de la CNPPI prote sur une dmnadee d'interprétation ou de conciliation, la ciomssomn diot tiner une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaf citenccaosnrs epnnteolelxeics (congs d'été) ou dosiesr clxmepoe et sur décision cniotjnoe du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

La cacoovtoinn aisni que l'ensemble des pièces souiemss à la CPNPI donivet être communiqués par le secrétariat par mial à tuos les mbrmees de la CPNPI au minos 15 juro avnt la teune de la réunion.

La cossmimoin puet etendrne les peiarts concernées par la demande, ddmnaeer totue jstiucotfaiin ou eetfufecr toute démarche qui lui sraelembit utile.

Si un aorccd intervient, selon les diiosstpnios de vtoe fixées au point 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mbmeres de la CPPNI dnas les 15 juro qui snuivet la tuene de la séance. Il est esitnue communiqué à l'ensemble des mrmbees de la CPPNI aisni qu'au(x) demandeur(s).

Si les preiats ne se mtntet pas d'accord sur tuot ou pairte du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pnotis sur lsleequs le différend prssitee est dressé et est signé des merebms présents de la cioosmmsin dnas les 15 jrou qui sinuivet la tenue de la séance. Il est eusinte communiqué à l'ensemble des mbremes de la CPPNI ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Dispositions particulières à la msioisn d'interprétation

Les aivs de la cmmsooisin acquièrent même valuer que la cineootvnn ctieolclve et snot publiés en anxnee à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greffe du censoil 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 competr de la dtae d'entrée en viuegur du présent avenant, la cossmomiin pairrtiae ntnliaoe srea remplacée par la cismsimoon prariitae panntmeree de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CNPPI excre naoenmtmt les minssios setniauvs :

1. Msinioss d'intérêt général :
? représenter la branche, nnatomet dnas l'appui aux eprriesnets et vis-à-vis des pooiurvs pilcbus ;
? ereexcr un rôle de villee sur les ctonnidios de tviaral et l'emploi ;
? établir un rrapopt aeunnl d'activité cmoanrpnet un blian des acordcs cltclfioes d'entreprise coculns dnas le crade :
?? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des harireos ;
?? du ropes qiidteuon et des juors fériés ;
?? des congés payés et auerts congés ;
?? du cpmote épargne-temps.

2. Elle puet nrrede un aivs sur l'interprétation d'une cooinntven ou d'un aoccrd ccoteillf tel que prévu au pinot 1.8.5.

3. Elle puet eeexcr une miisson de clocnaitoiin tllee que prévue au point 1.8.5.

4. Elle puet eerecxr les mosisnis de l'observatoire prraaitie de la négociation collective.

5. Elle est daintateirse des covotennins et accdors d'entreprises cnclous aevc les représentants élus du personnel.

6. Elle se réunit au mions 4 fios par an en vue :
? de la négociation alnnuele sur les sialares ;
? des négociations tiennlraes praotnt sur :
?? l'égalité pissnfoelornele entre les fmemes et les hemoms ;
?? les ciiondotns de taarvil et gisteon prévisionnelle des eloipms et des compétences et sur la prise en cmtope de la pénibilité du trvaail ;
?? l'insertion prlfesinnoesloe et au mietiann dnas l'emploi des trlruaeivals handicapés ;
?? les priorités, les octfjbies et les mnyoes de la foitmaron pinerneslfosloe des salariés ;
? des négociations queuqnelinnuas prtant sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les ccitafsnoialiss ;
?? l'institution d'un ou psreluius panls d'épargne iepietensrtmrres (PEI) ou pnlas d'épargne puor la raetrite cclifeotls ieptrreesnrntes (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun acrocd cnclu à ce navieu en la matière.

D'autre part, la CPNPI :

? établit l'organisation des négociations par un aroccd de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociation ;
? cdammonne son roaprpt économique et sicoal de bnrchae annuel.

Enfin, dnas le carde de ses missions, et dnas le rpceset des dtsonspoiis légales, la bnchre décide de vlrieoelurr les duex thèmes de négociations snvatus :

? l'insertion pensoorensflle et le mntaiien dnas l'emploi des triaelavlrus handicapés ;
? l'effectif à patirr duquel les délégués sdynciaux pnveeut être désignés, luer nobrme et la viirtoosalan de luer parrcuos syndical.

Dès lors, aucun arcocd d'entreprise ne porrua présenter des doipionsits inférieures aux doposnistiis prévues dnas la bnchrae sur l'un de ces duex thèmes, ou les aocrcds d'entreprises doventr présenter des meruess au moins équivalentes à celes fixées dnas la branche.

Il est précisé que la liste des thématiques de négociation précitée n'est pas euhtsixave et frea l'objet d'adaptations, dnas le cadre de la CPPNI, en fitcoonn des évolutions légales et réglementaires et des oneiitotans paeiratirs décidées et validées dnas les arcodcs de méthode.

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

La csmsmiioon est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés crpeonmd 2 représentants de cuqhae ooianigtarsn slnydaice reoncne représentative dnas le chmap de la ctvoniocnn collective.

Le collège des représentants des eprumeylos est constitué de représentants des oiaoaangsirnts rennuoecs représentatives dnas le cmahp de la coitevnncn cvcliteole en nbomre égal à ceuli du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CNPPI snot assurées anvvreiemalett par les collèges empyolreus et salariés puor une durée de 2 ans. Cqhuae collège désigne en son sien le mrmebe destiné à opceur les foicontns de président ou vice-président.

La première réunion de la cmiososimn 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 cevtonoinn cvcilotee puor l'organisation des peironhcas réunions. En cas de vccaane du président, le vice-président amsue cttee fonction.

Le président et le vice-président de la CNPPI snot cotaisrnieags des décisions priess paritairement. Lursqoe ldetsies décisions eagngent la bchnare porilelenssonfe par un écrit, elels seront validées par un vote, selon les doistopisins de l'article 1.8.2.

Le président et le vice-président cinoesngt les procès-verbaux de chqae réunion de la CPPNI.

La ccssimomoin est siiase par l'intermédiaire et à la dnnielgce 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 cnnnoevinet que tuote décision de la CNPPI imliupnqat la barnhce dnas le cdrae d'une citnmomiacuon écrite ou d'un aivs de conciliation, dnot la rédaction siraet confiée au secrétariat de la conevnoitn 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 pelaoartns représentatives représentant au miuimnm 50 % des eietersnps 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 aivs de la CNPPI obéissent aux règles et coiidntnos de validité alpaelbicps 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 driot d'absence de l'entreprise. Le tpmes d'absence est rémunéré cmome du tpmes de tvarail efteciff et est snas icddcinene sur les éléments de rémunération anexnes 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 piuesrlus réunions. Il est conenvu que la mojtaoairn du tpmes d'absence ne prroua excéder 1 journée par ssoiesn de réunions.

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

Les firas de déplacement, d'hébergement et de riartouteas des représentants snot pirs en chrgae par lrues onairtsniagos retectspvies conformément aux dsiitpnois de l'accord de la cnetiovonnn celcivlote du 22 février 2006 rlietaf à la psire en cgrhae des firas consécutifs au fninetonncomet de la négociation ccoiltleve 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 piratiae 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 :
? élabore 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 dcmeutos nécessaires à l'étude des drsseois 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 fncnotois :
? de rherhceecr aemebmanilt la suoltoin des letgiis iluivedinds ou ctcleolfis nés de l'application de la présente convention, et qui

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

Les décisions de la CNPPI dnas le crdae de ses mnsisois d'interprétation et de claintiooicn snot psries dnas le rpecest du ptriamsirae et conformément aux dioossptintis 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 cnoeitnvon collective, et nmamentot par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des osgrninaoiats slycnadeis représentatives dnas la branche, tnat du côté partnoal que salarial.

Le cuiroer de sainise de la ciiosmmson est adressé au siège du secrétariat pnmeneart de la cineonvton collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce ceoruirr est adressé par lettrte recommandée aevc aivs de réception.

La pirate dedsnsermaee y jinot un mémoire exasnopt les ptnois en lgtiie asni que ttuoe pièce sultpbcsie de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La ciope du mémoire et des pièces est jitnoe à la ctcnaoioovn de chaucn des members de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la sniise de la CNPPI prtoue sur une daemdne d'interprétation ou de conciliation, la cimsosomin diot tnier une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaf cinratsoecnc exeeetcpnnliols (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 ctainoocvni 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, deneadmtr toute ittuicisaofin ou efuetfecr toute démarche qui lui seliabemrt utile.

Si un arcocd intervient, seoln les dnnisposiots 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 seinvt la tune de la séance. Il est entisie communiqué à l'ensemble des mreembs de la CPPNI aisni qu'au(x) demandeur(s).

Si les pritaes ne se mnetett pas d'accord sur tuot ou praitte du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pntois sur lsalueqs 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 merembs de la CPPNI anisi qu'au(x) demandeur(s).

Dispositions particulières à la msiosin d'interprétation

Les aivs de la cmismioson acquièrent même veaulr que la cnoetnvoin cltvoicele 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 rtecpcseer 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

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

Article 2.4 - Les comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

III. - Le contrat de travail

Article 3.1 - Embauche

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

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

Toutefois, l'absence de la totalité du salarié implique l'un des éléments ci-dessus doit faire obstacle à l'objet d'une notification de la part de celui-ci à son employeur. De même, tout changement de la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, susceptible de créer des obligations à l'employeur, doit être porté à la connaissance de ce dernier accompagné des justificatifs nécessaires.

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

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

Article 3.2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur pour les raisons suivantes une période d'essai 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 respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, réellement comprise, ne peut être prolongée au-delà 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

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

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

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

Article 3.4 - Promotion perfectionnement

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

Article 3.5 - Dossier individuel

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

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 faute grave ou lourde, de :

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

Tout salarié licencié conformément au moins deux années d'ancienneté dans l'entreprise a 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 quatorze heures afin de rechercher un nouvel emploi et jusqu'au moment où ce dernier aura été trouvé. Ces absences ne doivent pas leur entraîner de réduction de salaires. Les périodes d'absence sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

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

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

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

Article 3.7 - Indemnités de licenciement *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

taux dans 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, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que proportionnellement.

Article 3.8 - Mise à la retraite - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

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

INITIATIVE

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

- un demi-mois de salaire après cinq ans ;

- un mois de salaire après dix ans ;

- un mois et demi de salaire après quinze ans ;

- deux mois de salaire après vingt ans ;

- deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans.

L'absence la plus longue à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, l'indemnité d'absence à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité minimale 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 calcul des congés payés est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année en tenant compte autant que possible des congés sociaux pour les salariés ayant des études scolaires.

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 délai ne peut être modifié dans le délai de deux mois précédant les dates prévues initialement.

Les salariés titulaires dans une même entreprise 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 en dehors du calendrier des congés principaux, des périodes de rentrées scolaires, universitaires et de fin d'année.

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

- les jours d'absence pour maladie indemnisée au titre de la présente convention, c'est-à-dire ceux mentionnés aux articles 3-13-2 (personnel non cadre) et 5-8-2 (personnel cadre) de la convention collective nationale ;
- les congés prévus à l'article 3-10 de la convention collective nationale ;
- les périodes où le salarié siège comme juré.

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 et d'une rémunération, accordée dans les conditions suivantes :

- sans condition 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 sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : un jour ouvré ;

- naissance 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 maladie d'un enfant de moins de deux ans : un jour par maladie dans la limite de quatre jours par an sur présentation d'un certificat 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 et d'une rémunération, accordée dans les conditions suivantes :

sans condition 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 sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : un jour ouvré ;
- naissance 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 maladie d'un enfant de moins de deux ans : sur présentation d'un certificat 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 produit 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 pour les salariés concernés aucune réduction de leur rémunération.

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

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

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

Les établissements exerçant une activité de distribution de produits sont obligés d'être ouverts au public les jours de fêtes légales non exonérées des obligations qui précèdent si leurs activités sont régies par le régime dérogatoire susvisé :

Les modalités particulières concernent le chômage et l'indemnisation du 1er mai déterminées par les dispositions légales ;

En ce qui concerne les jours de fêtes légales prévues par la loi et les usages locaux (L. 222-1 du code du travail) deux possibilités sont prévues :

Les jours où certains d'entre eux sont chômés, les dispositions prévues au troisième alinéa du présent article s'appliquent (pas de réduction de la rémunération) ;

Les jours où certains d'entre eux sont travaillés, les salariés bénéficient alors d'une majoration de salaire de 50 p. 100 pour toutes les heures effectuées ce jour-là, soit d'un repos compensatoire de durée équivalente à la journée de travail si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

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 conformément aux usages dans les deux jours ouvrables par écrit en indiquant 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. Gratification d'emploi.

Les absences au travail justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident constaté par certificat médical sont couvertes éventuellement par une indemnité de remplacement du salaire pendant une période déterminée par le contrat de travail.

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

Le remplacement définitif d'un salarié malade ne peut, en tout état de cause, avoir lieu pendant la période d'indemnisation définie au 3-13-2 ci-après.

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

Le salarié licencié dans ces conditions perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3-7 ci-dessus. En outre, une priorité de réembauchage lui est réservée dans sa catégorie pendant un an à compter de la date de sa guérison. Pour bénéficier de cette priorité, le salarié est tenu de faire connaître par écrit à l'employeur la date de sa guérison et son intention d'être réembauché.

3-13-2. Indemnité des absences.

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

compte par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières et d'être soigné dans l'un des établissements de la Communauté européenne, les salariés bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale et de régimes complémentaires de prévoyance dans les conditions suivantes :

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 auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, puis 66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.

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

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il doit être tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

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

Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

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

Article 3.14 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle comme tel par la sécurité sociale, la condition d'ancienneté prévue à l'article 3-13-2 est écartée.

Lors de chaque arrêt de travail pour les motifs ci-dessus, les délais d'indemnisation comprennent à compter de l'arrêt du travail le jour d'absence.

(1) Etdenu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 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 dispositions relatives à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption sont régies par la législation en vigueur.

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

Article 3.15

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

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

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

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

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

Article 3.16 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

Les périodes de réserve obligatoire 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 charge l'amenant à 100 p. 100 de son salaire.

Cette indemnité 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 établissements 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 du travail leur sont appliquées pro rata temporis.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein lorsqu'ils sont dans la même catégorie professionnelle.

Dans le cas où la durée du travail à temps partiel n'atteint pas le seuil prévu par la loi, la sécurité sociale, l'employeur doit verser au salarié l'équivalent 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 objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification, de promouvoir et favoriser l'insertion 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 employeurs des branches concernées s'efforceront de développer dans le respect des obligations légales et réglementaires. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation aux compétences générales, méthodiques et pratiques, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement.

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

- les jeunes de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine, sauf dérogation prévue par la législation en vigueur ;

- aucune période de travail effectif continu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures trente.

Article 4.3 - Egalité professionnelle, égalité de traitement

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

Les entreprises 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 nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Article 4.4 - Désignation comme juré d'assises

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 réglementairement aux lois et règlements en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité du personnel dans l'entreprise. Les dispositions relatives à la formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises de moins de 300 salariés font l'objet d'une annexe 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.

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres de management 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.

Entrent notamment dans le champ d'application du présent chapitre les emplois répertoriés aux numéros 7 et 8 de la classification prévue en annexe 1.

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

Article 5.2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les contrats individuels peuvent conclure des clauses différentes de celles insérées dans la présente convention, sous réserve que

ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

Article 5.3 - Période d'essai, engagement

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 prolongation de la période d'essai est signifiée par écrit.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, pour les contrats conclus pendant une période d'essai 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 reprend un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée 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 temporaire dans son nouveau poste, sans que cette mesure 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 engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les fonctions 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 été engagé par deux employeurs, les conditions de cet engagement et éventuellement le montant 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

trsfraent 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 traiavl est clele prévue par les dioiispnosts légales et réglementaires en vugiuer 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 mêmes ciondntios que cllee des employés.

Le pronsneel d'encadrement ajssuetti au même tirtre que le pserenonl placé suos ses ordres, à un hradioe collitcef de taaivrl supérieur à la durée légale, bénéficie des mjitarnooas puor hueres supplémentaires.

Article 5.6 - Promotion

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les disitinposos 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 tmarioepe d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé prcveera des aetetpomnpins qui ne suarnaieit être inférieurs aux atpitnnmeeops mnmiia de la catégorie à llauleqe anirpepatt le psonneerl d'encadrement qu'il est appelé à

Elargi aux eenrptesirs dnol l'activité pilcanipre relève du crmmoece de mlieibor de bureau.

Article 5.9 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les dtoiioinspss rietalves à l'indemnisation de la madlaie snot aclbpalpies 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 ampiennnttpeos réels de l'intéressé dépasseraient le miimunm de la catégorie du pnreoensl 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 cseontunitt pas de pelin diort une ruuptre du caotrnt 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 duex mios puor les salariés anayt puls d'un an et monis de cniq ans de présence, de qutrae mios puor les salariés anayt puls de cniq ans de présence et mnois de vgint ans, de six mios puor les salariés anayt puls de vngt ans de présence.

Passé les délais fixés ci-dessus et en cas de nécessité de remplacement, l'employeur puet eeggna 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 bénéficie d'une insetnidomain à cemoptr du pmieer juor d'absence puor des durées fixées cmmoe siut :

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

Le crtnaot de tvarail du peeonnrsd d'encadrement vmiiitce d'un andcciet de tvaaril ou de tejart ou d'une maidale plfolrosneeinse est sdespunu pndant la durée de travail, asini que, le cas échéant, pndant 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 sspinuoesn est pisre en cmotpe puor la détermination de tuos les aavnagtes légaux ou ctnovnieneinos 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 bénéficie du congé payé légal calculé à raoisn de duex jruos et dmei olvbrueas par mios de travail.

Cette durée est majorée :

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

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

Article 5.11 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

Article 5.12 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

Article 5.13 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

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

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées sur une période ne pouvant excéder six heures. En cas de congédiement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le membre du personnel d'encadrement congédié qui se trouve en violation de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra, après en

avoir avisé son employeur qu'il ne pourra pas travailler, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé.

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

Article 5.14 - Indemnité de licenciement personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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

? jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année de présence comptée depuis la date d'embauche ;

? au-delà des 10 ans d'ancienneté :

?? pour les 10 premières années, 1/5 de mois de salaire par année de présence comptée depuis la date d'embauche ;

?? pour les années supplémentaires, 1/5 de mois par année, augmenté de 2/15 de mois par année ;

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

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

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

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

Article 5.15 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les conditions et la procédure de mise à la retraite sont celles prévues à l'article 3-8 ci-dessus.

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

- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

Le salaire pris en considération pour l'indemnité de départ à la retraite est calculé de la même manière que pour l'indemnité de licenciement. Il s'agit de la somme 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 c'est-à-dire pour le classement des emplois repères. Les emplois de la grille de classification sont répartis en 3 niveaux, A pour les employés, B pour les agents de maîtrise et C pour les cadres.

Récapitulatif des emplois. ? Tableau n° 2

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

Description des fonctions. ? Tableau n° 3

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

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

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

B. ? Application

a) Détermination du classement conventionnel

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

Les emplois d'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 coefficients au total pour l'application de la grille de salaires minima conventionnels.

c) Agent de maîtrise assimilé cadre

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

Les intéressés syndiqués présents au présent avenant s'engagent à effectuer, dès la date de signature, les démarches nécessaires à la reconnaissance du niveau B3 comme assimilé à un statut cadre.

Article 6.2 - Affectation temporaire

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La prime d'ancienneté est versée au prorata du nombre d'heures effectuées, 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 salaires minima établi par référence à la catégorisation figure en annexe II.

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 132-12 du code du travail les entreprises liées par la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires

et la prime d'ancienneté et une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 6.4

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

Le barème des salaires minima établi par référence à la catégorisation figure en annexe II.

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

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

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

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 csnnnoaesais professionnels
170	A3	Connaissances plotersfsnneieos puls approfondies, csinenonsaacs tnneeqhucs partielles
190	A4	Connaissances tcqhieneus complètes
220	A5	Autonomie dnas l'organisation en ficotonn de ditvicrees précises
240	B1	Autonomie dnas l'organisation en fnooctin de dievtries générales et/ ou cdriootainon de personnel
260	B2	Responsabilité, autonomie, hutae technicité
280	B3	Responsabilité, autonomie, htuae technicité, maîtrise pluridisciplinaire
300	C1	Responsabilité, autonomie, huete technicité, coidoaorntin de personnel. Cadre affecté à un pstoe de commandement, en vue d'assister un ralbseospne d'un nvaeiu hiérarchique supérieur, ou qui erecxe dnas les doeianms tucqhenie ou aidsrnmittiaf ou commercial, ou de geotisin des responsabilités dnas le crade des missions ou des dertcieivs 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 dnone le cmendnemaomt sur un ou pielsuurs crdeas ou employés huaneetmt qualifiés dnnot il otrinee et contrôle les activités, ou bein comporte, dnas les denmoias tehcunqie ou cmcmαιοirl ou atidiainsitrmf ou de gestion, des responsabilités eieangxt une large amiotnoue de jgmnuet et d'initiative. Le dueerict de mgsaian qui driige l'établissement et/ ou asrsue la giseotn dnnot il répond et qui fraigut dnas la précédente ctlfiaaocssin retse dnas ce niveau.

450	C3	Cadre possédant la compétence et les pvrouois 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 neaviu lui donne le cdmnoeeamnt sur un ou pluiesurs cdraes des nvueaix précédents.
500	C4	Cadre exerçant les ftonconis de dangiier d'entreprise

Tableau n 2

Article - Récapitulatif des emplois

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Récapitulatif des emplois

(Tableau non reproduit, cbtltnsaoue en linge sur le stie http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0018/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 eeeriptnsrs dinspasot de srviceis luiitosqegs dtctsnis (réception, préparation et expédition), assrue les opérations liées à la réception, la préparation ou l'expédition des commandes. Dnas les epitrseners ne doinaspsst pas de sirvcees litgsuoieqs distincts, arssue teotus 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. Rédigé l'état de sa tournée. Signale tous les défauts de fonctionnement et l'état du véhicule utilisé. Peut être chargé de tâches annexes de manutention.
A3	Réceptionnaire et/ou magasinier (ère) et/ou préparateur (trice) de commande	Dans les entreprises diverses de services logistiques (réception, préparation et expédition), est amené à assurer des fonctions, généralement polyvalentes ou de façon permanente, au sein de 2 au moins des séries précitées.
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. Rédigé l'état de sa tournée. Signale tous les défauts de fonctionnement et l'état du véhicule utilisé. Peut être chargé de tâches annexes de manutention.
A4	Coordinateur (trice) logistique	Sous la responsabilité supérieure hiérarchique directe, coordonne l'activité de prélever les marchandises destinées à la réception, préparation ou expédition de commande.
B1	Chef d'équipe logistique	Assure la responsabilité d'une équipe complète tout en étant garant des normes et orientations fixées par sa hiérarchie.
Filière Professionnelle administrative		
A1	Employé (e) administratif (ive)	Effectue toutes les tâches administratives élémentaires (photocopies, archivage, classement). Assure la gestion du courrier téléphonique, l'accueil physique, l'expédition, la réception et la répartition du courrier.
A2	Employé (e) administratif (ive) qualifié (e)	Effectue, en plus des fonctions de l'employé administratif, la saisie et la mise à jour de données informatiques et utilise les logiciels de base de l'outil informatique.
A3	Assistant (e) administratif (ive)	Utilise les fonctions avancées de l'outil bureautique, utilise les outils de communication, prend en charge les appels téléphoniques, prépare les dossiers. Effectue toutes les tâches administratives.
	Assistant (e) commercial (e)	Assure le suivi 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, négocie par téléphone.
	Assistant (e) ou aide-comptable	Suit la comptabilité clients ? fournisseurs, les charges courantes et/ou les flux financiers, effectue les relances.
	Technicien (ne) de paie	Saisit les éléments variables, calcule et établit la paie. Établit les déclarations/ déclarations associées.

A4	Assistant (e) communication	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, conçoit les plans d'action communicationnels et les campagnes promotionnelles. Suit l'évolution commerciale de ses produits et assiste la force de vente. Assure les relations avec les clients.
	Assistant (e) acheteur	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, passe les commandes, gère les fournisseurs. Peut assurer, lors de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Assure la comptabilité analytique.
	Assistant (e) ressources humaines	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, assure l'application de la réglementation sociale et le bon déroulement de la politique RH. Assiste les responsables dans leur gestion.
	Animateur (trice) de formation	Est en charge de la formation « produits » et soutient des utilisateurs. Est capable de suivre une méthode pédagogique et de créer des supports pédagogiques lui permettant d'animer une session de formation.
A5	Formateur (trice)	Est en charge de la formation « produits » et soutient des utilisateurs. Réalise l'ingénierie pédagogique (capable de créer une méthode pédagogique et d'établir les supports de cours), anime des sessions de formation.
	Assistant (e) de direction	En fonction de directives précises, assiste la direction, prépare et réunit les éléments de travail, organise les réunions, les déplacements de la direction.
	Comptable	Établit le bilan, le compte de résultat, selon les directives du chef d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie suivant la délégation donnée, contrôle les comptes clients-fournisseurs.
B1	Assistant (e) de direction confirmé (e)	Assiste la direction. Prépare et réunit les éléments de travail, organise les réunions, les déplacements de la direction. Rédige la correspondance d'après les directives générales. Peut prendre des initiatives. Bénéficie d'une certaine autonomie.
	Comptable confirmé (e)	Établit le bilan, le compte de résultat, selon les directives du chef d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie, les paies, peut avoir la signature avant la délégation donnée, contrôle les comptes clients-fournisseurs.
	Acheteur (se)	Effectue les achats, déclenche, négocie et passe les commandes, gère les fournisseurs. Peut assurer, lors de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Assure la comptabilité analytique.

B2	Formateur (trice) expert	Répond à la définition du formateur qualifié. En outre, assure la formation des créateurs de l'entreprise dans tous les domaines.
	Responsable ressources humaines	Assure l'application de la réglementation sociale et des obligations RH de la direction.
B3	Chef de groupe comptable	Organise, supervise et assume la responsabilité de l'ensemble des travaux comptables et des assistants en collaboration avec la direction. Prévient des irrégularités et bénéficie d'une large autonomie.
Filière Vente en magasin		
A2	Vendeur (se) débutant	Non autonome, il effectue tous les travaux de mise en rayon, rangement, propreté, mise en scène du produit. Répond à la clientèle sur l'ensemble des gammes de produits et services. Participa à la gestion des commandes clients, aux réassorts et au pointage des stocks. Réalise les opérations nécessaires à l'établissement de tous les documents de l'acte de vente. Peut être amené à effectuer des emballages de marchandises et des encaissements.
	Hôte (sse) de caisse	Enregistre les articles, saisit les sommes saisis par le client, contrôle la régularité des encaissements, arrête sa caisse et remet le contenu de sa caisse à son responsable, maintient la caisse et son environnement en état de propreté. Accueille et renseigne le client.
A3	Vendeur (se) qualifié (e)	Vendeur ayant acquis l'expérience personnelle lors du mandat autonome sur l'ensemble de ses missions.
A4	Vendeur (se) très qualifié (e)	Répond à la définition du vendeur qualifié et fait preuve des connaissances nécessaires pour vendre la totalité, des produits et services et se fait le relais des consignes de la hiérarchie.
A5	Responsable rayon	Coordonne le fonctionnement d'un rayon selon les instructions de la hiérarchie.
B1	Responsable point de vente	Coordonne le fonctionnement d'un point de vente selon les instructions de la hiérarchie.
Filière Vente à l'extérieur		
A2	Téléconseiller (ère) débutant (e)	Renseigne la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal, assure l'enregistrement des commandes, traite les litiges et effectue les appels clients. Propose les rendez-vous des commerciaux ou effectue des enquêtes.

A3	Téléconseiller (ère) confirmé (e)	Commercialise à distance l'ensemble des produits et services. Répond à la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal assure l'enregistrement des commandes, traite les litiges et effectue les appels clients. Propose et propose les rendez-vous des commerciaux ou effectue des enquêtes.
A4	Commercial (e) sédentaire	Est chargé de prospecter, développer et fidéliser la clientèle de l'entreprise par téléphone, internet ou tout autre canal. Présente les produits et conseille le client, argumente et répond aux objections, négocie les prix, les quantités et les délais de livraison selon les instructions de la direction. Conclut la vente par l'établissement d'un bon de commande à validation, assure le suivi client et administratif de son secteur pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.
	Commercial (e)	Commercialise l'ensemble des produits et services, met en œuvre le plan de prospection, présente les produits et conseille le client, argumente et répond aux objections, négocie les prix et les quantités en fonction de barèmes et les délais de livraison selon les instructions de la direction. Conclut la vente par l'établissement d'un bon de commande à validation, assure le suivi client et administratif de son secteur (visites d'entretien, réunions ?) pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.
A5	Commercial (e) qualifié (e)	Répond à la définition du commercial et à la maîtrise de l'ensemble des produits et services ou des techniques de vente.
	Chef de plateau	Selon les directives précises de la direction, coordonne et anime une équipe de téléconseillers ou commerciaux sédentaires, est garant du respect de la politique de vente.
B1	Commercial (e) très qualifié (e)	Maîtrise l'ensemble des produits et services et les techniques de vente, fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son secteur et son activité, contribue à l'élaboration de la politique commerciale de l'entreprise.
	Responsable de plateau	Selon les directives générales de la direction, coordonne et anime une équipe de téléconseillers ou commerciaux sédentaires. Est garant du respect de la politique de vente.
B3	Chef de groupe commercial	Répond à la définition du commercial très qualifié, coordonne et anime un groupe de commerciaux, organise leur travail, participe aux résultats. Applique les consignes de sa direction.

Filière Penosnerl spécialisé milobeir de bureau		
A1	Monteur (se) amlusbseer (se)	Sans cassnnaeonicns particulières, exécute uquinmeent un tavrial slpmie d'assemblage de pièces préparées à l'avance et calibrées.
A2	Monteur (se) luivrevr (se)	Réalise des trauvax de livraison, d'assemblage et de mgaotne cehz un client, arsuse le SAV. ? Puet être amené à cnuridoe le véhicule.
A3	Monteur (se) luverir (se) qualifié (e)	Répond à la définition du monteur livreur, siat lrie et cdrmeronpe un paln d'implantation de mibleior et d'équipement de bureau, puet prndere des itvtineaiis et cactnetor la clientèle.
A5	Responsable d'équipe	Dans le cadre de deetivicrs précises, anime une équipe de peluisurs monteurs/ livreurs, cdonoroens les installations, gère un pnlnniag de liaison, puet cenocattr 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 cihioist 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 footincn des cnroentiatstihuneqecs et budgétaires. Est rassbnpoele et maître d'?uvre du projet, dnnot il siut et contrôle la réalisation jusqu'à son trmee ou la réception du chantier.
Filière Psreeonnl spécialisé bueqtaiuure et informatique		
A3	Technicien (ne) de mcnnanetaie informatique	Prépare, livre, ialnltsse et cruonigfe 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 relaeeencmpmt des pièces défectueuses.
	Technicien (ne) de mannaenitce de systèmes d'impression	Effectue l'installation, la msie en service, la msie en réseau, la macneiente de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et pltmeoearfs 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 miatneecnnae ioqmirtutfae qualifié	Prépare, livre, installe, cgonfuire les matériels et logiciels. Assrue la msie en réseau, la mnnticaeane du matériel, en atelier, sur stie ou à distance, dstaiigqnoue la panne, eecuffte des réparations par réglage, naogyttee ou rmneaceemplt 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 mncntiaaene de stonlious lcilgileoes 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 iuqnmrfoate qualifié. En outre, asurse la gieostn d'un réseau (mise en pcalle et mnanitneae des seuvers ou de l'architecture réseau). Puet être amené à froemr les atautremrsdiins réseau du client.
	Technicien (ne) de mnnicatnaee de systèmes d'impression très qualifié (e)	Répond à la définition du ticinceehn de metcnaainne de systèmes d'impression qualifié. En outre, assrue la gestoin d'un réseau (mise en place et mncatiennae des suervevs ou de l'architecture réseau). Puet être amené à feomrr les arduersttnimais 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 uriistatelus et décrivant les sotulinos teichnhuqes envisagées. Etuceffe des ttess de lgloeicis pius piiprtace au lacenenmt des applications.
	Administrateur (trice) de réseaux informatiques	Participe au choix des peiiclogrs 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, onragsie et contrôle le tirvaal de l'équipe selon la stratégie fixée par l'entreprise, tuot en pniciaptart lui-même à la maaitnnncee du matériel. Est l'interface ernte le svriece tqunhciee de l'entreprise et le client.
Filière Caitcsfoasliin cadres		
C1	Responsable de sicrvée (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 mteniaïn opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des pontaestris fournies.
C2	Directeur de magasin	Dirige l'établissement et/ ou ausrse la gseoitn dnnot il répond.

Accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, toutes références à la désignation sont supprimées au sien du présent accord de prévoyance du 10 décembre 1990. En conséquence, les termes « oneramsgs désignés » sont remplacés par les termes « onsmgires assureurs ». (article 5 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BCOG 2019/06)

Article 1 - Objet-Champ d'application

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Le présent accord institue un régime de prévoyance à adhésion obligatoire au profit de l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureauquin et informatique afin de lui assurer le sciver :

? de prestations complémentaires à celles versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;

? d'une garantie décès ;

? d'une retraite d'anticipation,

dans les conditions définies ci-après.

Article 2 - Bénéficiaires du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

2.1. Bénéficiaires du régime

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique ? commerces et services, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise, soit : tous les salariés présents au travail, ou dont la situation du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un minimum de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficie également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord.

2.2. Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de prestations sociales complémentaires

Pour l'application des dispositions ci-dessous de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C1.

Pour l'application des dispositions ci-dessous de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au niveau B3.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale qui définit les salariés non-

cadres pouvant bénéficier d'une extension de régime mentionnée en pareil les garanties sociales mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, sont visés les salariés relevant des emplois classés A5 à B2.

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

Il est par ailleurs rappelé que le bénéfice d'une extension de régime au titre des garanties susmentionnées du code de la sécurité sociale au profit d'un salarié et pour lequel il existe à tous les salariés de l'entreprise relevant du même niveau de position sur l'échelle de classification.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 3 - Garantie incapacité-invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

3.1. Garantie incapacité

3.1.1. Définition

En cas d'arrêt de travail du salarié consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale en complément et en lieu de la période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des commerces de papeterie, fournitures de bureau, bureauquin et informatique et aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

3.1.2. Point de départ de la garantie

Pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du minimum de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en lieu de la période de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du minimum de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après acquisition d'une ancienneté fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

3.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence, et le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent réduire le salaire à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçues s'il avait continué à travailler.

3.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations sont d'être versées :
? lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
? dès la reprise du travail ;

? au 1095^e jour d'indemnisation ;
? et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis cas de cumul emploi-retraite).

3.2. Garantie invalidité

3.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale(1), ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle versée 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'invalides 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, rente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	45 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accordée 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 sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accordée 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 sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :
? lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de la sécurité sociale ;
? lors de la 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 prestations incapacité de travail et invalidité

Le salaire de référence se rapporte au coût des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspondant à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les différentes tranches de rémunérations servent de base de calcul aux gerances not définies comme suit :
? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1. Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
2. Invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
3. Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie.

Article 4 - Garantie décès et invalidité permanente et absolue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

4.1. Garantie capital décès

4.1.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur du régime de prévoyance institué par le présent accord versera au bénéficiaire un capital.

4.1.2. Bénéficiaires du capital

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

En premier lieu la ou les personnes nommément désignée(s) par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire(s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :
? au conjoint du salarié, (voir définition du conjoint à l'article 4.6) ;
? à défaut, aux enfants du salarié par parts égales 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 famille à la date du sinistre.

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
----------------------	--	---

Salarié célibataire, veuf, divorcé sans pension à charge	240 % du salaire de référence limité à la T1	75 % du salaire de référence
Salarié marié, pacsé, en situation de cohabitation ou ayant une pension à charge (tel [telle]) que définie à l'article 4.7)	320 % du salaire de référence limité à la T1	100 % du salaire de référence
Majoration par pension à charge supplémentaire (tel [telle]) que définie à l'article 4.7)	80 % du salaire de référence limité à la T1	25 % du salaire de référence

4.1.4. Rétroactif pour le montant

En cas de décès, le montant est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

4.2. Garantie invalidité pensionnée et assidue (IPA)

4.2.1. Définition

L'invalidité pécuniaire alibue cosstnie dans le casmenest du salarié par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides, soit : l'invalidité amoureuse d'exercer une profession ou d'acquies qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. L'invalidité pécuniaire alibue est, dans le cadre du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la date du décès du salarié, au versement du capital décès par anticipation.

4.2.2. Bénéficiaires de la garantie

Le bénéficiaire de la garantie est le salarié lui-même.

4.2.3. Montant de la garantie

Le montant de la garantie est idoine à celui du capital décès. En effet, dans le cadre de cette garantie, le capital décès est versé par anticipation d'office au salarié. Ainsi, le versement du montant de cette garantie met fin à la garantie décès. La survie ultérieure du décès du salarié ne donne pas lieu au versement d'un nouveau capital.

4.3. Garantie d'indemnité

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 nés ou nés à naître (tels [telle]) que définie à l'article 4.7)(1) à la 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. Garantie rente éducation

4.4.1. Définition de la garantie

Lorsque, à la date de décès du salarié ou de sa rattachement en invalidité pécuniaire absolue, celui-ci avait eue un ou plusieurs enfants à charge tel que défini ci-dessous, l'organisme assureur leur verse une rente éducation.

4.4.2. Bénéficiaires de la rente éducation

Les bénéficiaires de la garantie rente éducation sont les enfants à charge tels que résultants de la définition de l'article 4.7 intitulée ? enfants à charge pour la rente éducation ?.

4.4.3. Montant de la prestation

Le montant de la rente éducation est de :

Salariés rattachés des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	Salariés non rattachés des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence
Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 3 200 ?	Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 ?

4.5. ? Salaire de référence pour le calcul des pensions de décès, IAD et rente éducation

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations servent de base de calcul aux cotisations sont définies comme suit :
? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Pour le personnel cadre rattaché des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, le salaire de référence est limité à la tranche 1.

4.6. Notion de conjoint

Il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif non séparé(e) de corps. Sont assimilés au conjoint :

? le concubin, lorsque, à la date du décès du salarié, le 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 reconnu par le salarié est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers ;

? le partenaire auquel le (la) salarié(e) est lié(e) par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

4.7. Notion de pensionnée à charge

Enfant à charge pour la rente éducation :

Au titre de la garantie ? Rente éducation ?, on entend par ? enfant à charge ? l'enfant à charge de l'assuré à la date de son décès, indépendamment de la législation fiscale :
Jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;
Jusqu'à son 25e anniversaire :
? s'il poursuit des études dans un établissement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
? s'il est en apprentissage ou s'il poursuit une formation professionnelle en alternance ;
? s'il est atteint d'un handicap empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité ou de la carte ? mobilité réduite ? portant la mention ? invalidité ? prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal de l'assuré.

Personne à charge (hors rente éducation) :

Au titre de la garantie ? Décès ?, on entend par ? pensionnée à charge ? pour l'attribution de la prestation décès :

1. ? Les enfants à charge :
? les enfants de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfait à l'une des conditions suivantes :
? ? être âgés de moins de 18 ans, non-salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
? ? être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une prestation sociale en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et rattachés à la charge par l'administration fiscale de l'assuré ;

?? ? être âgés de moins de 26 ans et, sous réserve de fin de carrière, être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ;
 ?? ? être à la retraite d'un emploi et inscrits à ce titre au régime d'assurance chômage ;
 ?? ? ou exercer une activité rémunérée pour laquelle ils ont droit à un versement mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 ?? ? ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 ?? ? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à ce titre par l'administration fiscale ou non imposables et justifiant de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
 ?? ? qui, à leur âge, sous réserve qu'ils n'aient pas exercé d'activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;
 ? les enfants rattachés à l'une des catégories énumérées ci-dessus au titre desquels l'assuré verse une prime mensuelle venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
 ? les enfants à naître au moment du décès de l'assuré. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès de l'assuré.

2. ? Les ascendants/descendants à charge :
 Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du salarié sous réserve de fin de carrière anecdotique sont rattachés à leur 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 pour tenir compte du contenu de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BCOC 2019/06 et de l'article 3 de l'avenant n° 6 du 3 juillet 2019 - BCOC 2020/07

5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du moment à leur entrée dans l'entreprise, du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prime en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est acquis à l'entrée 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 dernières cotisations 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 prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

3. Les garanties manquent au bénéfice de l'ancien salarié s'il n'est pas en mesure de verser la cotisation.

4. Le maintien des garanties ne peut résulter de l'ancien salarié à l'ouverture des indemnités d'un montant 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 s'engage à fournir à l'organisme assureur de la cotisation 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 mentionner le justificatif de versement des cotisations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations 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 opposables aux anciens salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
 ? à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
 ? en cas de cessation de paiement des cotisations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).
 ? en cas de démission par l'ancien salarié à son obligation de fournir des justificatifs de prime en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspension des cotisations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes versées en guise de paiement de la cotisation de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des cotisations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

5.5. Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de modalités intégrées aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Article 6 - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salaire de référence servant au calcul des prestations d'incapacité, invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La rente éducation est revalorisée selon une périodicité et un indice fixé par l'organisme assureur.

Article 7 - Mise en oeuvre du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Un comité de gestion constitué par les représentants 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 partenaires sociaux conviennent de faire un point de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les 5 ans.

Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions de la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 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 partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les pontifications en cours de service seront maintenues à leur niveau existant à la date de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des organismes assurés ne saurait remettre en cause la prise en compte des prestations de sécurité sociale (tranche 1), dans les conditions visées à l'article 1er de l'ANI précité.

résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organisent la poursuite des prestations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 6 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de retraite versées par l'OCIRP ne pourront être revalorisées par cet organisme s'inscrivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

À la date de la dénonciation ou de non-reconduction des organismes assurés désignés, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ ou de prestations complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente éducation).

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Article 10 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

10.1. Taux des cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du salarié ne revient pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 est intégralement à la charge du salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au bénéfice des salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 sont réparties à hauteur d'une part au moins équivalente à 1,50 % à la charge de l'employeur, sur la base de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (tranche 1), dans les conditions visées à l'article 1er de l'ANI précité.

Le taux global des cotisations, en cumulation des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à :

Prestations	Salariés ne versent pas des cotisations 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017		Salariés versent des cotisations 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 pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut mensuel à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations servent de base de calcul aux cotisations définies comme suit :
? Tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? Tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Article 11 - Convention de gestion

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Une commission de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêt 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 présent accord a été déposé auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 14 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de publication au Journal officiel 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 représentatifs de la collectivité, réunis ce jour en commission paritaire, décident que la commission d'interprétation de la convention collective nationale n° 3252 est constituée des membres de la commission paritaire signataire de cette convention, suivant l'article 1-8.

La commission d'interprétation étant constituée, les négociateurs décident de statuer sur les points suivants :

Article 3.9

Congés payés (dernier alinéa)

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

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

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

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

Article 3.13.2

Indemnité des absences

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

Est considéré que les jours indemnisés sont les jours calendaires.

b) Pour les salariés percevant une rémunération variable (commission) sur quelle période doit être calculée la moyenne

républicain de son arrêté d'extension.

Article 15 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités et conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 16 - Révision

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Toute proposition de modification d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ d'application posée par la commission collective du 15 décembre 1988 et signée ou adhérente au présent accord pourra demander la révision des dispositions de celui-ci dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

indemnité ?

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

Article 3.15

Maternité et adoption

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

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

Article 6.3

Prime d'ancienneté

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

Est considéré que la prime doit être versée au prorata (cf. Cour de cassation du 18 février 1988, n° 742, chambre sociale), est considéré que les trois derniers préavis de l'article 6.3 sont obsolètes.

ANNEXE II

Salaires

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

Est considéré que les primes doivent être incorporées dans le salaire (Lefebvre 8491 C T L 132-8).

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

Est considéré que la prime ne doit pas être incorporée.

Accord du 1 septembre 1994 relatif à

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 pateris négociatrices de la ciontveonn cleitocvle nanoailte des cmemoecrs de détail, de papeterie, frnnuiutoes de bureau, de btaquuruiee et iruitqmonfae et de librairie, coclune le 15 décembre 1988 (n° 3252), csaontnett que :

La négociation ctliclove de brnhace a entraîné la msie en pacle de surucrtts particulières de secrétariat, puor cnahcue des fédérations et des stciadyns d'employeurs sagenritais de la convention, ou y ayant adhéré.

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

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

La négociation pmtrnaneee de la cootenvnin et l'application de celle-ci enxgiet de nembouesrs réunions.

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

La négociation pennaremte evfifetce reiquerut la calltirbaooon de cielemnorrss techniques, et la cotinsoautln d'experts qui cueointnbt à faire évoluer et à prairafe les txtees initiaux.

Le nobmre d'entreprises ptteeis et meynnos etnnrat dnas le cahmp d'application de la cvnoitneon est considérable. De ce fait, les ogsinrtaanois pooinrefelsnlsses d'employeurs se snot trouvées dnas l'obligation de mrette en ovuere des meonys puls inarpotts et buecouap puls coûteux que dnas d'autres scrueets d'activités.

Cpotme tneu de ces considérations, et aifn que la chrgae financière du fnocotnnieenmt de la négociation coletlcive siot équitablement répartie sur la totalité des ensprietres rsrnoasseitt du cmahp d'application de la cvnitoenon cetlilvoce nationale, les représentants des osntainoriags des employeurs, et cuex des onnitisoagras des salariés cnvnoinenet 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 cvteliloe des cerecmoms de détail de papeterie, frtteouiuns de bureau, de beuuqatuire et iuomnatriqfe et de lrbiiraie se snot tuuorjos accordés puor reconnaître l'importance de la ftomiarion des proelnsnes des eirtrespens comepriss dnas le camhp d'application de luer convention.

Ils ont manifesté l'intérêt qu'ils y pnoriaett en anjtaout au ttxee conventionnel, le juor même de sa signature, un pclorotoe 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 cortiniobtun au ftmoionceennnt de la centoinovn cctllovele et nmantenot de la cmiisosomn paritaire, asnii que des coissinomms pemtrnnaees créées au naiveu national. Cttee contribution, asssie sur la masse sraaialle btrue des esrntiereps ranvleet du chmap d'application de la connoitevn coltclivee précitée, est entièrement à la chrage des employeurs.

Le mntnoat de la cotbrtounin est fixé à 0,05 p. 100 de la masse slaliarae brute.

Article 2 - Association pour la gestion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

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

Le rproapt d'activité et le ctmpoe de résultat de l'association sernot présentés cuhaqe année à la cimssoomin prairarite de la cnnotvoein cvollcctie 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 puoartn de l'arrêté d'extension au Jronual officiel.

La dénonciation du présent acocrd lieventrent dnas les ciointdons prévues à la ctnonevain ccoltvilee précitée.

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

suejt des dcnssoiuss en commssiion de négociation.

Le pooorctle sngiloue que la ceotnvoinn cclotevlie nialaonte du 15 décembre 1988 s'inscrit dnas un peucross de rereoupnmeqt des pssinreofos concernées et tiarudt la volonté des pearits de dtoer les salariés de ces suetecrs d'un stutat coonnevtinnel adapté.

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

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

- la nécessité de metrte 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 eeteptnirrs et qui tinet cpmtoe des aiiopsarnts des salariés à une évolution prolofieesnlne ;

- la nécessité de désigner puor les professions, ctpome tneu de la scrttuure des eerpenrsits et, en particulier, de cllees qui ont des effectics généralement réduits, un O.P.C.A. uquine (organisme pirtraiae ceoltueclr agréé), aifn d'améliorer l'efficacité des istsvnttiesmes 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 curtiionobtns manilmeis réservées au feenmnaicnt de la formation, prévues par la loi.

Le présent arccod a puor oejbt de fsoareivr le développement de la foriotamn pliselonrfoense du proseennl salarié 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 ceeromcms de détail de papeterie, fetnruours 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 uquine des criotbuinttos de ftaroiomn versées par les esipeernts au sien de la branche. A l'intérieur de cet osinmrgae est créée une stoicen pniosfloleenrse ntoanlaie dénommée Cbalipoi (commerces de papeterie, librairie, bauuiutrqee 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 roeuvre l'ensemble des eipneersrts rrtsoeasnist du cmahp d'application de la cointvneon clcvtoleie natniloae du 15 décembre 1988, des cermcomes de détail de papeterie, frtuiuennos de bureau, beutaruqie et ifnortmiaue et de librairie.

Article 2.2

Fonctionnement

Les teexts définissant les modalités de foneomninnectt de la sietcon Caoblipi snot déterminés ptemieirarnat par les sariegians 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 pratiiare composée de duex collèges.

Le pemeirr collège est composé de qzuine représentants au puls des onainorgisats psonsieorfellls pntaealors sentagaiirs ou adhérentes au présent accord.

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

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

Le sonecd collège est composé de qzinue 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 cimoissomn 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 trvaial (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).

Article 3 (1) - Objet

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

La stoiecn Ciolbapi a puor oejbt de :

A. - Définir et oiteernr une ptiloque générale de frtomaion pfreislnnleoose 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 clineolelr les salariés et les chefs d'entreprises sur les dtrois et menoys de fotarimon etsintxas coordonner, adeaptr et développer les mnyoes de formioatn selon les benoiss des salariés des entreprises, nnematmot en cucnnroaot à la définition et à la coicntpoen des fonimtaros appropriées.

D. - Puls généralement, etdneeprrnre toute aoitcn cptilbmoae aevc les ocjeibtfds de la fmoiraotn permanente, de la frimotaon en artlcennae 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 eenrretipss rssnsaersitot du camhp d'application ; les slireaas des saaretiigs et des tuteurs, cregahs salcioes afférentes ; les faris de tposanrrt et d'hébergement et les coûts des matériels pédagogiques.

F. - Farie pecoevrr 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 moeysn andtiitfimsras et tqheuencis nécessaires.

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

Article 3.1

Ressources principales

Dans le cadre du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 (art. R. 964-1 du code du travail), les entreprises de la section Calbopii sont constituées par les entreprises des entreprises rsoneasstirt du champ d'application de la convention collective citée à l'article 2.1, dont le versement à l'O.P.C.A. est prévu par le présent accord.

Article 3.2

Autres ressources

A. - Les entreprises verticales des entreprises, au-delà du seuil minimal prévu à l'article 5 et les annexes par ailleurs ;

B. - La part de la contribution des entreprises non utilisée à la date d'échéance libératoire légale ;

C. - Les entreprises régionales, nationales et européennes autorisées par la législation en vigueur ;

D. - Autres entreprises autorisées.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).

Article 4 - Collecte et gestion des contributions

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Article 4.1

Collecte des contributions

Les entreprises rattachées du champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article 2.1 et du présent accord versent obligatoirement à l'O.P.C.A. une somme annuelle des contributions dues au titre de la formation professionnelle continue prévue par les textes législatifs ou réglementaires.

Article 4.2

Seuils des contributions

Les seuils de versement minimaux et les modalités d'appel sont définies par ailleurs en annexe au présent accord pour chaque entreprise et pour chaque contribution des entreprises :

Entreprises de moins de dix salariés :

0,15 p. 100 : pourcentage des entreprises des salariés ;

0,10 p. 100 : pourcentage des entreprises en apprentissage (entreprises adhérentes à la taxe d'apprentissage).

Entreprises de dix salariés et plus :

0,90 p. 100 : pourcentage des entreprises (plan de formation) ;

0,40 p. 100 : pourcentage des entreprises adhérentes à la taxe d'apprentissage ;

0,30 p. 100 : pourcentage des entreprises non adhérentes à la taxe d'apprentissage.

Les taux indiqués ci-dessus sont ceux en vigueur au jour de la signature du présent accord. Ils seront modifiés en fonction de l'évolution des textes législatifs et réglementaires.

Article 4.3

Part des contributions laissée à la libre disposition des entreprises

Après s'être acquittée des obligations résultant du présent accord, complété par l'annexe spécifique à sa profession, l'entreprise conserve la possibilité :

1. Soit de verser immédiatement et en même temps à l'O.P.C.A. le montant de sa contribution excédant les sommes minimales définies à l'article 4.2, l'O.P.C.A. lui donnera quittance pour le montant des contributions versées.

2. Soit, pendant la durée légale, de verser et d'utiliser la contribution excédant les sommes minimales définies à l'article 4.2, suivant ses propres modalités d'exécution en matière de formation, jusqu'à elle de justifier de l'usage de ces fonds auprès de la section Copilbi de l'O.P.C.A. en fin de période légale d'utilisation.

Article 4.4 (1)

Solde des contributions non utilisées

Le reliquat des sommes non utilisées au 31 décembre (année civile " N ") devra être reversé avant le 1er mars de l'année N + 1 auprès de l'O.P.C.A., qui délivrera aux entreprises les quittances exigées par l'administration fiscale. Dans le même temps, les entreprises doivent justifier de l'utilisation des contributions non versées à la section de l'O.P.C.A.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).

Article 5 - Gestion des ressources

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Les ressources de la section Calbopii sont destinées à couvrir :

A. Dans le respect des obligations définies par la C.P.N.E., le remboursement des frais engagés par les entreprises. Ces frais sont notamment constitués par les dépenses de fonctionnement, la rémunération et les charges sociales des salariés et tuteurs, les frais annexes de transport et d'hébergement.

B. Le fonctionnement des frais d'études, d'information, de fonctionnement de la section Copilbi et de fonctionnement sur la formation, dans le respect des statuts de l'O.P.C.A. (1).

(1) Phgrapae étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).

Article 6 - Structures et administration de la section COPALIBI

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

La section Copilbi est administrée dans les conditions prévues par les statuts de l'O.P.C.A.

La section gèrera de manière distincte les fonds collectés au titre :

- de la formation continue des entreprises embauchant moins de dix salariés(1) ;

- de la formation continue des entreprises embauchant dix salariés et plus ;

- de la formation en alternance,

et contribue à l'évolution législative et réglementaire.

En cas de modification des statuts de l'O.P.C.A., le présent accord sera négocié avec les représentants du personnel en cause. Dans un tel cas, les représentants du personnel du présent accord en vigueur ne s'opposent pas à ce que le présent accord soit prorogé à l'O.P.C.A. Elles doivent à cet effet se réunir dans le mois suivant 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 bénéficient 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 pluriannuel de formation, sous réserve d'un engagement de financement préalable (E.F.F.) (1).

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

Les fonds immédiatement mutualisés sont mutualisés au niveau de la section Copalibi.

Une maoutitsaun entre les sections prouve être faite au sien 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 convenues 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 attributions de celle-ci sont exercées par la commission paritaire du Copalibi.

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 prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel, de son arrêté d'extension.

Pour les entreprises de contribution afférentes à la mise en œuvre des années 1994 et 1995, et émis en 1995 et en 1996, il sera tenu compte des montants déjà utilisés par les entreprises avant la prise d'effet du présent accord.

Article 10 - Révision - Durée - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

1. Révision

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

Les demandes de révision doivent être adressées par l'entreprise recommandée avec accusée de réception à quelque organisation syndicale représentative, notamment de l'accord, ainsi qu'au président de la section Copalibi.

Le président du Cbiploai et les signataires du présent accord peuvent prendre l'initiative de cette démarche.

Les parties au présent accord doivent 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 résilié à l'initiative d'une partie pour une période de même durée, sous réserve de dénonciation par l'une des parties au moins deux mois avant le terme convenu.

Article 11 - Modalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

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

Les parties conviennent la délégation planétaire pour demander l'extension de l'accord.

Fournitures de bureau

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

TUAX LAGEL : 0,10 % Fourniture en annexe de jeunes.
Eriensrpts de moins de 10 salariés
TUAX DE CRBONOTIUITN EIFFECTF : 0,10 %
TUAX LAEGL : 0,90 % Fourniture continue

TUAX DE CBOTROIIUTNN ETFCIFE : 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 vuiegur 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. Epieesntrrs de mnois de 10 salariés
 TUAX DE CNTOUOTRIIBN ECIEFFTF : 0,10 %
 TUAX LGael : 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 moaditcofniis solen :

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

2° Les dtonsiipsoos conveteenllonnis qui prueioanrt être négociées dnas le carde de la posfeoirsn ou de la cvnotoenin collective.

TUAX LEGAL : 0,40 % Farmotoin en alternance
 TUAX DE CRUTTOONIBIN EEFCFTIF : 0,40 %
 TUAX LEGAL : 0,15 % Firmotaon continue. Eitpsrrenes de moins de 10 salariés
 TUAX DE COUBTRITINON EFICFTEF : 0,15 %

Ils puoorrt fraie l'objet de mdiicfinoaots seoln :

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

2° Les dtoniispiss cenoenetinlonlvs qui pnreariout être négociées dnas le crade de la peirssoofn 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 cieontvonn collective.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des pieetraps spécialistes (FFPS) ; Fédération naloiatne équipement de bureau, barqiuuteue 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 atnges de maîtrise (FECTAM) CTFC ; Syndicat ntinaaol de l'édition, de la lrribiiae 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 lstie des stienraiags annexée aux présentes, il a été ceonnvu et arrêté le présent aeenvt à la ceitnovnon ctoilvele précitée.

Les distisinoops de l'article 1-8 de la coiontevnn ccolietve snot remplacées par les ditsoipsnsiois stuiivneas :

« Il est institué une commsision naoinlate ptiriarie de cciontioalin et d'interprétation aifn d'examiner les différénds idneliviuds ou ceofcltlis qui pnireauot surnvier à l'occasion de l'application de la présente contieovnn et de ses annexes.

Cette commsioin a puor misiosn :

? de rhhcreceer 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 pouurvs de ccoiantliion de la ciissmomon prtairiae ne fnot pas ocbatlse au rrecous denvat la jitoudiicrn compétente puor tahrceur le différénd.

A. ? Dioopstiniss générales a) Cooimsipotn de la commission

La csioimomsn est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés ceronmpd duex tluiaities et un suppléant de chauqe ooaigisarntn scnadyile sntairigae ou adhérente de la présente convention. Le collège des représentants des elyuporems est constitué de représentants des oniosaigatnrs siegarinats ou aanyt adhére à la coeotivnnn cclielvote en nmrboe égal à cueli du collège des représentants des salariés.

La présidence de cuahqe réunion de la cosmosmiin est assurée artietenevmnalt par l'un ou l'autre des collèges, qui désigne préalablement le président. La première réunion de la csoimmsion srea présidée par un représentant du collège patronal.

La cmiossomn est ssaie par l'intermédiaire et à la dlגיעie 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 collcivete : fédération française sdaicnnye de la librairie, 49, rue de Châteaudun, 75009 Paris. Ce coreuir est adressé par ltrete recommandée aevc aivs de réception.

La ptiriae dedanmeresse y jinot un mémoire eoaxnpst les pnoits en ltigie anisi que totue pièce specsbulite de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la caoioinvtn de cuhacn des mrbmees de la commission.

c) Modalités de fonctionnement

La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat pnameenrt de la coovtnnen coicvltlee nationale. Le procès-verbal est smuiois à l'approbation de la commission.

La csosomiimn puet eentdnre les piarets concernées par la demande, dmeenadr tutoe joiaustfcitn ou ecfefeutr ttoue démarche qui lui seerblamit utile.

La csoiimmsion sattue valablement, à la citodoinn que sioent présentes au mnios duex otiisnnragas snecladiys du collège des erlyoupmes et duex oioartnsgians sialcyndes du collège des salariés.

Si ce quroum 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 juors au mnios aanyt la dtae de la réunion luer prittaipacion eteicffve à celle-ci.

Les délibérations de la cioossmimn snot adoptées à la majorité des mmerbes présents ou représentés, à la cndtiioon qu'au moins duex oisortngaans sceliyadns de cahuqe collèe les aeint approuvées.

B. ? Distoisnps particulières à la misoisn de conciliation

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

La non-comparution ou non-représentation de l'une ou l'autre des parties fiat l'objet d'un ctaonst de carence, suaf empêchement mejaur 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 deaedmnr tuote jiufotiatscn ou eecfefutr toute démarche qui lui simreabelt utile.

a) Lgities individuels

Lorsque la cioismsmon 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 carneaedls à ctemopr de la réception du coreuir de saisine.

Les ptiaers punevet daemnder à la cisomsoimn de trhacner le ltigie en tnat qu'amiable comosptueir ; en l'absence d'une telle demande, la cosmsimoin s'efforcera de coeniiclr les pirates en ponoasprt une stouilon au conflit. Un procès-verbal srea dressé fnaiaist état de l'acceptation ou du rfeus par les praeits de la sliootun proposée. Ce procès-verbal diot énoncer le ou les pinots sur luseeqs les petiars se snot meiss d'accord aussi bein que cuex sur lsuleqes le différénd subsiste.

b) Cfntilos collectifs

Les cinlotfs celitocfls peuenvt être portés davnet la présente commission, en vue d'une conciliation. Dès que la csoommsiin est saisie, ses mremebs et les prtaies dvienot se réunir dnas les 5 juors 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 pnotis sur lesqlues 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 vemblnalaet n'est pas atteint, la ciosmomsin se réunit une nleoulve fios dnas les 2 jous ouvrables.

C. ? Dpnitsooiss particulières à la mssoiin d'interprétation

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

Les aivs de la cisoisommn acquièrent même vaelur que la cotvnenoin clictoeve et snot publiés en axnnée à celle-ci.

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

Les aivs d'interprétation ernpotamt mtcoiiodafn du txtée de la cnnovtieon citvellcoe fnot l'objet d'une dmendae d'extension. »

Dispositions finales

Le txtée du présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt à la doeitcirn départementale du trviaal et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du csoeinl de prud'hommes de Paris, dnas les contiondis

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

Les parties concernées 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 - Création 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 interprofessionnel du 10 février 1969 et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par avenant du 5 juillet 1994, les parties concernées de mettre en place une CNEFP dans les secteurs d'activités suivantes :

- commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bibliothèque et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations. Les entreprises dont l'activité principale est l'importation de machines et de matériel de bureau sont exclues du présent accord ;

- commerces de librairie, y compris les entreprises vendant à des revendeurs.

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

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

La commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant trois représentants (deux titulaires et un suppléant) de chacune des industries suivantes : de l'accord du 10 février 1969 ;

- un collège des employeurs comprenant les représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants du collège des salariés.

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

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

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins deux fois par an sur convocation du secrétariat de la commission. Le calendrier annuel des réunions est fixé par accord entre les parties signataires au cours de la première réunion.

D'autres réunions peuvent se tenir à la demande de l'un ou l'autre

pour obtenir l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à 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 CNEFP 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 collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Les 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.

Au sein de la commission, la délibération de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les décisions 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 priorités visées à l'article 1er de la convention collective nationale :

- commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau ;

- commerces de bibliothèque et d'informatique, de matériel, de machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations. Les entreprises dont l'activité principale est l'importation de machines et de matériel de bureau sont exclues du présent accord ;

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

En cas de désaccord, entre les duex 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 ptriiaae pnsesroonliflee présents ou représentés.

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

Il est tneu procès-verbal des séances, par le secrétariat de la coenvointn ciltlvcoeie ; celui-ci srea signé par le président et le vice-président et proposé puor atipaprobos 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 pnrsoielflosnee 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 bachrne tel que prévu par le cdoo de taarvil ;

- rechercher, étudier et peoprsor les aexs poariretriis de frmaoiton ;

- piarceitpr à l'étude des meonys de formation, de ponecnnrrieftemt et de réadaptation professionnels, puor les différents neuuavx de qctfiiloauan ;

- ptrtermee l'information réciproque des ooarinnngsiats membres, sur la sioatuitn de l'emploi dnas le cmahp d'application de la cooevtnnin 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 mssniois définies natmmneot aux alcetirs 81-2 et 81-3 de l'accord naainotl ioitepeerfnnsnosrl du 3 jlelult 1991, modifié par l'avenant du 5 jelilut 1994 (annexe I).

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

La comismsion paiitrrae nalntoiae de l'emploi et de la foomtiran pielsooefnrslns 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 msniiis générales, la coimsoismn ptrraaie notanlaie de l'emploi et de la fimotaorn pnrsideenofolse joreua un rôle de concertation, d'étude et de ppotoiiorrn connncaret la formotian initiale, la coilnscuon de cntotars d'objectifs aevc l'Etat et les régions, la foatromin en aactenlrne des jeunes, la msie en oruvee des aieds pbeluqis en dtociiern des entreprises.

La csimoiosmn piarriate nltitnaoe 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 rltaefts aux premières frnitmoos toheiqncuogles et psseonrlonleefs pnaernt en cmopte lures onttierniaos rpteseievcs et déterminant les cidtooinns 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 psfoeslnrlineoe (CQP) ou les préparations aux diplômes de l'enseignement tchougloiqnee qui lui praesnsiat doevir être développées, nntaomemt dnas le crade du coatnrt de qualification.

Article 8 - Remboursement des frais

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Les frias de déplacement et d'hébergement des mmbrees de la comsiosimn aatnrrnpapet au collège des salariés snot remboursés conformément aux diiopntosiss de la cvtoenonin celvloitce des ceorcmmes de détail de papeterie, frounetuirs de bureau, de beuaritque et inqmaurtiofe et de librairie.

Article 9 - Date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Le présent accord prnrdea 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 faire l'objet des révisions qui s'avèreraient nécessaires ou qui seraient demandées par une ou plusieurs des parties signataires ou adhérentes.

Les demandes de révision doivent être adressées par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception à chaque partie signataire des salariés et d'employeurs signataires de l'accord ou adhérentes, ainsi qu'au secrétariat de la confédération nationale des communes de détail, de papeterie, d'imprimeries de bureau, de bureaux d'édition et d'édition de journaux et de librairie.

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

Les parties au présent accord doivent se réunir dans les trente jours calendaires de la réception de la demande sous réserve des dispositions de l'article 1.5 de la convention collective nationale

des communes de détail de papeterie, d'imprimeries de bureau, de bureaux d'édition et d'édition de journaux et de librairie.

3. Dénonciation

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

De nouvelles négociations doivent être engagées dans les trois mois de la signature de la dénonciation, mais ne peuvent avoir lieu dans la période de renouveau et d'adaptation et de fêtes de fin d'année.

Sauf surrogation d'un texte de substitution, le présent accord continuera à produire ses effets pendant au minimum un an, à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation.

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

L'article 4 « Valeur de référence » de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990, tel qu'il résulte de la disposition du point UNIRS, est remplacé par le texte suivant :

« Le salaire de référence servira au calcul des prestations incapacité, invalidité et retraite éducation s'appliquant au personnel cadre et du point ARCRO 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 prestations incapacité, invalidité et retraite éducation en cours continueront à être servies, jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. »

Article 5

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

Le premier 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 % du salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale, quelle que soit la cause de son arrêt de travail. Cette indemnité servie par le régime de prévoyance sera versée en complément à la 2^e période de la garantie d'emploi et en plus 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 2^e ou 3^e 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 pépiniéristes et spécialistes ;
	La fédération française nationale de la librairie ;
	La fédération nationale des enseignants de l'équipement de bureau et de l'informatique ;
	Le syndicat de l'équipement de bureau et de l'informatique,
Syndicats signataires	La FEC CGT-F0 ;
	La FAETCM CTCF ;
	La FCNES SNCCD CGC ;
	Le SAEPNLC CTCF ;
	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 satisfaits 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 retraite-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 interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des commissions paritaires sur les comptes de résultat de

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

Le salarié cadre rencnou 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 nenralommet à travailler, déduction fiatae des pinrtseoats bertus svreeis par la sécurité saoilce ;

? mlaaide plnlonisfreesoe et aiecdnct du tvaairl : 60 % du sliraae net à pyaer qu'il aaivt perçu s'il aaivt continué nmrolenemat 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 siraae net à pyaer qu'il ariaut perçu s'il aaivt continué neanormlmet à travailler, déduction faite des ptntesraios bertus sireevs par la sécurité sociale, qlulee que siot la cusae d'invalidité.

Les indemnités prévues à l'article 2 cssneet dès que la sécurité sicaloe arrête le vnesrmeet des ptnsoareits en espèces ou lros du sierve de la psoienn visilleese puor iiadnuptte au traiavl 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 jlluiet 1986 (art. L. 980-2 du cdoe du travail) pnrteamett d'établir une litse des qintilaufcias psfosolnireenels pounvat être ascqueis 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 airvl 1998,

les ogsinarems désignés ci-dessus cuolncent le présent arcocd qui a puor but de fosielmrar le dsisptoiif cdiaunonst au cactfeirt de qfuilaiciaotn 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 polsnnsoilefree (CQP) est un trite attestant, dnas les cioonditns définies ci-après, les qunclaitoifais polenrlesofisens oeentubs dnas un métier de la papeterie, librairie, bquiueaurte et informatique.

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

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

Le slariae net à pyear sneavrt au caucll des pteiaostnrs du régime de prévoyance est égal au sialrae net myoen perçu au curos des 12 mios clviis précédant 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 ceitoonnnv de gistoen enrte les pirrateaens scuioax et les omgrnsieas désignés, cuconle 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 siairtntgeas s'engagent à déposer le txete du présent aanvent à la deirtcon départementale du travail, de l'emploi et de la faotmrion poeirsnelsslone asini qu'au secrétariat-greffe du cnesiol des prud'hommes de Piras et à ecufeter les démarches nécessaires puor en oniebtr l'extension.

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

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

La qioiufilaictan psonreelfsoline puet s'obtenir au meoynd'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 ccftiarit de qfcauiliaiton prlnsoloeefsne considéré.

Le caciftreit de qafiiotuilaen poonislnessrlefe ne puet être délivré qu'aux pnorsnees qui répondent aux condtoisins 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 pairte de) la fmioraotn suvinat la prsie en cotmpe et votialdain des aciqus psosfoeenlinrs auprès de l'organisme agréé, les dnspeinast conformément aux dsstnpioois du cehair des craeghs visé au ppahrgae 4.3.

Pevnuet s'y inrirsce :

1. Les jenues de 16 à 25 ans siigaartens d'un ctorant de qluoiiitcaafn 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 epseintre de la bnhcare :

- siot dnas le crdae du paln de fiotmoran ploieinoslfnsera ;

- siot dnas le crade du congé iiiieuddvnl de fromaotin à l'initiative du salarié lui-même ;

3. Les personnes issues de la préformation en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification pour accéder à l'insertion professionnelle, notamment les adultes diplômés d'emploi en contrat de qualification, sont régis par l'article 25 de la loi n° 98-403 du 29 juillet 1998 ;

4. Les salariés relèvent d'une autre branche et souhaitent une reconnaissance professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Chapitre II : Institution des C.Q.P

Article 4 - Création d'un C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

4.1. Délibération de la commission

La décision de créer tout CQP est prise par la commission. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.

4.2. Rapprochement d'opportunité

Les organisations représentées à la commission sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP pour un des métiers :

- l'entreprise et les établissements de travail ;

- l'industrie ;

- l'équipement et informatique.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- la demande de qualification et les besoins existants ;

- la présence de postes et les perspectives d'emploi ;

- les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission donne ou non son avis à ce rapport, dont l'adoption va conduire à l'adoption d'un cahier des charges pédagogiques.

4.3. Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogiques sera établi conformément aux principes suivants :

- la définition de la qualification ;

- le public visé ;

- la durée de formation et la durée ;

- l'organisation de l'apprentissage et du travail pour la préparation des CQP en fonction de la qualification ;

- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;

- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

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

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Chaque CQP est créé pour une période de 3 ans.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

1. Siot révisé par la commission pour une durée de trois ans renouvelables ;

2. Siot supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;

3. Siot révisé après modification décidée par la commission pour une durée de 3 ans renouvelables.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation 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 feront connaître à l'ensemble des entreprises de la branche concernée (papeterie-fournitures de bureau, librairie, bureau et informatique) la création de tout nouveau CQP et le nom de (ou des) l'organisme(s) agréé(s) au niveau national ou régional pour assurer cette formation.

Chapitre III : Organisation des cycles de formation

Article 7 - Agrément des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

Tout organisme désirant agréer une formation reconnue au CQP devra préalablement se faire agréer par la CPNE-FP par l'intermédiaire de la (ou des) fédération(s) professionnelle(s) du métier concerné par la procédure définie par la dite commission.

L'habilitation sera de la durée de la formation et pourra être renouvelée à une demande de renouvellement 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 jiun 2000, la cmioosismn priairate de la conntevoïn cllicevtoie naaoitnle du cmormcee de détail de papeterie, ftuenriours de bureau, de buiuteqrae et de librairie,

à la daedmne émanant de la FENBIM et du SEBI,

à l'unanimité des présents,

a donné son aocrd 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 siuvi du striaagie qui réunira, au-delà des éléments de siuvi 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 caotrrt 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 mmiinum de rteeeumrcnt : Bac + 2
FMIOROATN : Veduner qualifié en magasin

NEVAIU coneivtonn cllitvecoc : IV

CFFEOCENIIT miiumnm : 190

VOIALTAIDN des aquics peflnsnoroosis (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 cvcteliocle : IV

COCFIENFIET mimunim : 190

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

EN CTORANT de qlfaoituiacin :

Durée du cnraott : 16 mois

Nrombe d'heures de foitaromn : 720 heures

NAIEVU miunim de recuretmnet : Bac

2 CQP dnas le dmanioe mobilier
Veeudnr qualifié. - Monteur-livreur qualifié

FOITMARON : Vudener qualifié

NVEAIU cvinnotoen civtlecloe : V

COECIIENFFT miinum : 220

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

EN CROATNT de qiciluatofoian :

Durée du canrtot : 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 quuacifiaotln ploeeoislnsrne (CQP) du 27 airvl 2000, la cmosiismon ntlioane de l'emploi et de la famiorotn pnlooisesfnlere (CPNE-FP) du CLAPOIBI :

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

- à l'unanimité des présents,

a donné son arccod à la création de 5 CQP.

3 CQP dnas le dmoiane informatique
Technico-commercial, vedeunr qualifié en magasin,
teinechcin aegnt de macntanenie qualifié

FITROAOMN : Technico-commerciaux
NAEVIU coieontnvn cvlliteoce : IV
COEFF. mnii : 190
Vaaiolitdn des aicqs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CRNTAOT de qualification

Durée du cnrtoat : 18 mois

Nrbome d'heures de faiomtron : 860 h
NVAIEU mmniuim de rrtncuemeet : Bac + 2

FAIRMTOON : Vnudeer qualifié en magasin
NEIAVU cninoovten ccitlovlee : IV
COEFF. mnii : 190
Vaolitidan des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CRATNOT de qualification

Nbrmoe d'heures de faootmrin : 510 heures

NEVAIU mmnuuim de reucmrtnet : Bac + 2
FIROOMATN : Monteur-livreur qualifié

NIVEAU cnvoinoetn clctiovlee : III

CIOEFEFNCIT mniuim : 170

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

EN CNATORT de qciiolauaftn :

Durée du ctnraot : 12 mois

Nborme d'heures de ftmoaorin : 510 heures

NIVEAU mnimuim de rrectuemnet : Bac

Durée du catrnot : 12 mois

Norbme d'heures de foirmotan : 545 h
NVAEIU mmiunim de rteecrmuet : Bac

FTOMORAIN : Tneichicen agent de maneatnicne qualifié
NIEVAU cvnetoonin cvctloeile : IV
COEFF. mnii : 190
Vladaiiton des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CANTORT de qualification

Durée du conrtat : 16 mois

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

2 CQP dnas le dianome mobilier
Vdneuer qualifié en magasin, monteur-livreur qualifié

FTMIORAON : Vuedenr qualifié
NEAIVU cnnviooten colticevle : IV
COEFF. mnii : 190
Vliidaaotn des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CTOARNT de qualification

Durée du cntaort : 12 mois

Nobmre d'heures de frotimaon : 510 h
NEIVAU mimnium de rmeeerntcut : Bac + 2

FAOOMTIRN : Monteur-livreur qualifié
NIVEAU cnoveniotn ciotllceve : III
COEFF. mnii : 170
Vditaloain des acqius profession. (totale ou partielle) : 2 ans
EN CTONRAT de qualification

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, notamment les plus petites d'entre elles. Il est caractérisé par l'évolution de la concurrence et par les contraintes afférentes aux coûts de production et de marge des entreprises.

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

Dans une telle situation, les partenaires sociaux ont une 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 visant à renforcer la compétitivité des entreprises et à rechercher une plus grande efficacité de leurs activités, à offrir un meilleur service à la clientèle conditionné, s'il y a lieu, par la mise en place de programmes adaptés de formation collective ou individuelle.

Les partenaires conviennent que les emplois qui sont créés ou préservés en application du présent accord sont des emplois stables, permanents et exercent également à des conditions 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 institue les procédures sociales 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

pas pénaliser la compétitivité et le développement des entreprises ;

- la volonté de s'attaquer de façon durable à la précarité de l'emploi et ainsi de créer des emplois ;

- le régime des allègements 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 partenaires sociaux décident 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 professionnel de la convention collective nationale étendue des commerces de détail de papeterie, fourniture de bureau, de librairie et de papeterie.

Il a notamment pour objet de permettre aux entreprises dont l'effectif est au plus égal à 20 salariés d'appliquer volontairement la réduction de la durée du travail, en bénéficiant des allègements de cotisations sociales, dans les conditions et selon les modalités telles que précisément définies par les procédures sociales dans le cadre du présent accord, dans lesquelles sont prévues à l'origine à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise. Cependant, les entreprises ont la possibilité de recourir au mécanisme et de négocier un accord pour prévoir des dispositions complémentaires à celles du présent accord, et spécifiques à leur situation particulière en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, c'est-à-dire que seule la disposition la plus favorable au(x) salarié(s) restera applicable.

A cet égard, il est souligné que les entreprises qui ont souhaité, par le biais de mesures d'application directe, permettre aux entreprises d'adhérer de la branche à compter du 1er février 2000 de bénéficier de l'aide financière à la réduction du temps de travail, dans les conditions et selon les modalités telles que définies par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 modifiées par les articles 23 et 24 de la loi du 19 janvier 2000

Les entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale précitée, dont l'effectif est supérieur ou égal à 21 salariés, demeurent, quant à elles, pour bénéficier des allègements de cotisations sociales, sous l'obligation de conclure un accord complémentaire d'entreprise, dans les conditions et selon les modalités telles que définies par les dispositions légales, les décrets d'application et le présent accord.

Pour les entreprises de librairie-papeterie ayant aussi l'activité de diffusion de presse, le personnel affecté à ce secteur pourra travailler sur 6 jours d'une manière systématique. Dans le cas des entreprises qui, dans les semaines où elles bénéficieront de l'ouverture exceptionnelle du dimanche, se verront offrir 7 jours, il sera onelorigmeiatt attribué 1 jour de repos dans la semaine.

Le présent accord offre aux entreprises visées au 1er alinéa du présent titre Ier réduisant le temps de travail 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 cadres dirigeants

Les salariés cadres dirigeants tels que définis par l'article L. 212-15-1 nouveau du code du travail, à savoir les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon indépendante et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficient d'une rémunération forfaitaire sans référence à un horaire et sont expressément exclus du champ d'application du présent accord.

Cette rémunération forfaitaire sera déterminée dans un avenant au contrat de travail, lequel remplacera la qualité de cadre dirigeant du salarié au sens du présent article.

Les cadres dirigeants au sens du présent accord assument des responsabilités les associant aux décisions stratégiques dans tous les domaines de l'entreprise et sont classés au minimum au niveau 8 de la classification professionnelle (1).

2.2. Les cadres intégrés

Les salariés cadres intégrés à une équipe de travail tels que définis par l'article L. 212-15-2 nouveau du code du travail, à savoir les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, bénéficient de la réduction de leur temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés employés sédentaires (cf. § 2.4).

2.3. Les cadres autonomes

Les salariés cadres autonomes tels que définis par l'article L. 212-15-3 nouveau du code du travail, à savoir les cadres ne relevant pas des catégories visées aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 nouveaux du code du travail et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps et dans l'aménagement de leurs horaires, pourront se voir proposer par avenant à leur contrat de travail une convention de forfait en jours dans la limite de 212 jours travaillés par an en tenant compte d'un droit plein à congés payés légaux, auxquels seront concernés d'avoir droit bénéficier d'un repos quotidien minimal de 13 heures.

L'avenant concernera les salariés suivants :

- à la nature des fonctions occupées ;
- au montant de la rémunération annuelle et à la détermination de ses différentes composantes ;
- au nombre de jours travaillés dans l'année et au mode de

détermination de celui-ci ;

- aux rendez-vous devant être organisés avec la hiérarchie pour s'entretenir des conséquences de la mise en œuvre de la convention de forfait, notamment en ce qui concerne la charge et l'organisation du travail.

Sont ainsi visés, au sens de la classification conventionnelle, les emplois correspondant au minimum au niveau 7 et répondant aux critères légaux définis ci-dessus (2).

Les jours travaillés ainsi que les jours de repos font l'objet d'un décompte à partir d'un état mensuel mis en place par la direction de l'entreprise et qui devra être conservé 3 ans. Ces jours de repos sont programmés et pris au cours d'une période de 12 mois correspondant à l'année civile, pour moitié au profit de l'employeur et pour moitié au profit du salarié. Les jours ainsi laissés à la discrétion de ce dernier pourront être affectés par lui dans un compte épargne-temps, s'il existe (3).

Le nombre total de salariés absents par semaine pour congé de réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise.

L'organisation du travail, l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte font l'objet d'un suivi par la hiérarchie des cadres concernés de telle sorte que, notamment, soient respectées les dispositions relatives au repos quotidien, au nombre de jours de travail maximum par semaine et à la durée maximale du repos hebdomadaire.

En cas de dépassement du forfait prévu au premier alinéa ci-dessus, déduction faite des jours épargnés sur un CET s'il existe et des périodes de congés payés, le salarié bénéficie, au cours des 3 périodes de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement, étant précisé que le forfait annuel de jours travaillés de l'année d'après laquelle ils sont pris est réduit d'autant.

L'employeur pourra également proposer aux cadres concernés un emploi du temps mensuel visé au présent article la garantissant d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait en heures sur l'année. Celle-ci sera régie par les dispositions prévues ci-après au paragraphe 2.5 concernant les salariés employés itinérants. L'avenant au contrat de travail comportera une convention de forfait de 1 600 heures par an pouvant être portée à 1 730 heures maximum de l'année de travail supplémentaire (4).

Dans le cadre de l'application du présent accord, les salariés itinérants devront exprimer expressément que la destination countnee dans l'article 5.5 de la convention collective de branche et selon laquelle " en cas de réduction de la durée normale du travail, celle des membres du personnel d'encadrement s'effectue dans les mêmes conditions que celle des employés " ne s'applique pas s'agissant des cadres visés au présent article.

2.4. Les salariés employés sédentaires (5)

L'employeur déterminera, en fonction de la nature de l'activité et des besoins de l'entreprise, les modalités de l'organisation du temps de travail des salariés employés sédentaires ; il s'efforcera de ne pas modifier les conditions de travail par l'organisation du temps de travail de chaque salarié.

Parmi les modalités possibles figurent notamment :

- l'application de 35 heures hebdomadaires sur 4 ou 5 jours ;
- la modification de la durée du travail (infra 2.4.2).

Cette modalité permet une variation de la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, sur la base d'une durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée et dans la limite d'un plafond de 1 600 heures par an.

- la réduction de la durée du travail des jours de repos (infra 2.4.3).

En cas de besoin, l'employeur pourra recourir au travail par équipes avec des équipes de relais ou de roulement.

Il est rappelé que les modalités ci-après précisées s'appliquent également aux salariés aux salaires conventionnels intégrés tels que définis au paragraphe 2.2 du présent accord.

2.4.1. Modalité 1 : durée 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 indépendante d'une semaine à l'autre. Les 2 jours de repos consécutifs consécutifs le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de fabrication et de prestation avec net du public dans leur magasin de vente (6).

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée minimale 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 recours à la modulation.

1. Données économiques et sociales.

Les recours à la modulation au sein de la entreprise se justifient par :

- de fortes périodes d'activité saisonnière : s'étendant de janvier pour la préparation et fourniture de braderie et pour la bibliothèque ; et jusqu'en 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 économiques des marchés sur lesquels interviennent les entreprises de la branche et notamment l'impossibilité pour les entreprises de maîtriser leur coût de production ;

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

2. Principes généraux.

L'horaire hebdomadaire moyen de travail est fixé à 35 heures sur une période maximale de 1 an définie par l'employeur et répartie sur 4 ou 5 jours, avec une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures par semaine au cours des fortes périodes d'activité saisonnière, sans que la durée soit inférieure à 31 heures. Les 2 jours de repos consécutifs comprennent le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de fabrication et de prestation dans le public dans leur magasin de vente (7).

Pendant les périodes de très forte activité, limitées à 7 semaines par an pour chaque salarié, l'horaire hebdomadaire pourra être réparti équitablement sur 6 jours. Cette dérogation est applicable en remplacement aux entreprises de librairie et de prestation avec net du public dans leur magasin de vente.

La modulation des salariés à temps partiel free l'objet d'adaptation individuelle avec l'accord des salariés concernés avant le début de la modulation (8).

3. Programme initial de la répartition du travail.

Le chef d'entreprise établit de façon individuelle le plan annuel de la modulation en tenant compte des périodes de forte activité et de forte activité et la répartition horaire des jours travaillés. Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, il en informe immédiatement les salariés 1 mois avant le début de la période de modulation. Ce plan est soumis à l'approbation de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 2.7 ci-dessous.

4. Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale.

Au cours de la modulation, les heures effectuées au-delà des 35 heures, et dans la limite de 42 heures hebdomadaires, ne sont pas imputées au temps de travail annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins, par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

5. Rémunération.

Compte tenu de la situation des salariés qui justifient des écarts positifs 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 mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué.

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

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

Hormis ces cas et lorsqu'un salarié n'aura pas perçu la totalité de la période de modulation (entrée ou départ en cours d'année notamment), sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail et dans les conditions définies au paragraphe 6 ci-dessous.

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique au cours de la période de modulation, il conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son travail effectif. Ce supplément compensera l'absence de la période de modulation et l'intéressé ne pourra prétendre en l'absence de modulation d'horaire.

6. Régularisation.

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

Dans le cas où la situation de ces salariés 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 ne sont pas dues, au cours de l'année, aux salariés et manœuvres pour heures supplémentaires ou à un repos compensatoire de remplacement, lui-même majoré. S'il le souhaite, le salarié pourra affecter le repos compensatoire de remplacement ainsi acquis dans un compte épargne-temps si celui-ci existe.

Si, du fait d'une modulation non maîtrisée par l'entreprise, le salarié n'a pas effectué la durée annuelle prévue, il gèrera le bénéfice du temps perçu.

7. Recours chômage partiel (9).

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les besoins d'activité ne pourront pas être satisfaites compensées par les heures d'activité, l'entreprise s'adressera au conseil de la modulation et devra être précédé, s'ils existent, les heures ainsi perdues.

8. Recours au travail temporaire.

Le recours au travail temporaire ne pourra intervenir qu'après une consultation des représentants de la modulation dans le but de permettre, si ce n'est déjà le cas, une modulation des heures de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise dans les limites des dispositions de l'article 2.4.2 paragraphe 2, et devra être précédé, s'ils existent, d'une consultation des représentants du personnel.

9. Bilan annuel de la modulation

En fin de période de modulation, la direction de l'entreprise remet aux représentants du personnel, s'ils existent, un bilan sur l'application de la modulation.

2.4.3. Modalité 3 : réduction du temps de travail sous la forme d'une réduction de la durée habituelle de travail et de l'attribution de jours de repos.

La durée du travail est fixée entre 35 et 39 heures par semaine, étant entendu que ces durées pourront être indifféremment réparties sur 4 à 5 jours. Les 2 jours de repos consécutifs comprennent le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de distribution et de distribution de produits de consommation de vente (10).

Pendant les périodes de très forte activité limitées à 7 semaines par an et par salarié, l'horaire habituel pourra être réparti exceptionnellement sur 6 jours. Cette dérogation est applicable s'agissant des entreprises de distribution et de distribution de produits de consommation de vente.

La réduction du temps de travail à raison de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année est organisée sous la forme de jours de repos supplémentaires, dont le nombre est déterminé au prorata de la réduction de la durée du travail réalisée, sur la base d'un nombre maximum de 23 jours de repos supplémentaires par an pour un horaire habituel de 39 heures, la moitié des jours de repos ainsi déterminés étant fixée par l'employeur après consultation du salarié moyennant, un délai de prévenance de 7 jours calendaires, en tenant compte du nombre effectif de semaines où l'horaire habituel 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 affecter dans un compte épargne-temps si celui-ci existe.

Le planning établi est susceptible d'aménagement en fonction des aléas de l'activité conformément aux dispositions de l'article 2.7 ci-dessous (11).

Le nombre total de salariés absents par semaine pour congé de réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet de priver le fonctionnement du service.

Le personnel qui n'a pas accompli 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 régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée au-delà de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires qui donnent lieu 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 prédéterminée et qui dépendent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées se verront proposer par avance à leur contrat de travail une notation individuelle de travail prévoyant que le nombre d'heures travaillées par an est fixé à 1 600 heures par an pouvant être portée à 1 730 heures comptées du nombre d'heures supplémentaires.

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

L'application de ce forfait annuel en heures implique un décompte individuel du temps de travail qui est effectué par l'intéressé et transmis à la fin de chaque semaine de travail à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, veille au respect de la réglementation relative à la durée maximale de travail et y appose son visa.

Tous les relevés d'heures sont revus, chaque fin de mois, par la direction de l'entreprise.

La rémunération forfaitaire pour la durée annuelle de travail conventionnelle dans l'avenant au contrat de travail des intéressés est fixée sur une base annuelle qui ne pourra être inférieure au

minimum convenu dans le contrat de travail concerné, le bulletin de paie faisant apparaître la durée moyenne mensuelle sur la base de laquelle la rémunération a été convenue.

Les heures effectuées au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires et ouvrent droit, au choix de l'employeur, aux avantages et avantages pour heures supplémentaires ou à un repos compensatoire de durée équivalente lui-même majoré. Elles comprennent donc les motifs sociaux, civils et légaux prévues et dans tout lieu, le cas échéant, au repos compensatoire. Elles s'imputent sur le contingent annuel libre d'heures supplémentaires.

2.6. Cas particulier des salariés à temps partiel

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

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

1. Maintien du salaire avec baisse du temps de travail ;
2. Maintien de l'horaire avec aménagement du salaire dans les mêmes proportions qu'un temps plein.

En outre, il est rappelé que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein ou les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise auront priorité pour un emploi relatif de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

La direction répond 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 disponible correspondant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il démontre que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la continuité 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 partiel ou à temps partiel conformément aux dispositions légales en vigueur.

2.7. Dispositions générales

Dans le cadre du présent titre II, les parties conviennent de définir les modalités de réduction du temps de travail, décrites comme suit :

- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail en application des articles 2.3 et 2.4.3 du présent accord sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;

- le délai de prévenance en cas de modification du planning de 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) concernent 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 circonstances particulières acceptées de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise ;

- les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires en application des dispositions légales ainsi que leur utilisation ou affectation pourront donner lieu à l'initiative de l'employeur à un moment ou à l'attribution d'un repos compensatoire de durée équivalente ;

- le salaire est fixé sur l'ensemble de la période considérée au titre de la réduction du temps de travail mise en œuvre,

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

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

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

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsinisoipots de l'article L. 212-15-1 du cdoe du tivaral (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstonsiiiops du deuxième alinéa de l'article L. 212-15-4 du cdoe du traiaavl (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 luqelesse sleue une ptarie des jruos de repos iusss de la réduction du tpems de tiarval et usbleltiais à l'initiative des salariés pnevuet 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 dueuql le ccual de la durée mnyene anelune 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 vmuole d'heures de traaiavl inférieur à 1 600 heuers (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).(5) Actlire étendu dnas les mêmes cntdnois 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 tviaral (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 doipisists de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, qui définissent le crade dnas leuqel les hroriaes des salariés à tmeps preatil peunevt 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 coidtins que l'article 2.4.1 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).(11) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dniiossoptis du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du cdoe du tviaarl aux tmrees dqsulleees l'aménagement du pnilanng en fiontoch des aléas de l'activité ne diot pas fraie échec à la faculté puor le salarié de ciioshr les detas d'une ptraie au mions des jruos de repos iusss de la réduction du tmeps de tviaarl (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'État

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

3.1. Noeuvl allégement de citosations sociales

Le présent acocrd peemrt aux epsnreirets de 20 salariés au puls de mterte en oureve la réduction du tpems de tviaarl en sollicitant, par le bais d'une déclaration à la dcioertn départementale du trviaal et de l'emploi, le bénéfice des allégements de cansoittois prévues par les doptioisniss légales applicables, étant précisé que lidate déclaration diot prévoir des

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

Pour les episnrreets d'au minos 21 salariés soiuhtanat bénéficier des allégements de cittoaiouss sociales, un acocrd d'entreprise ou d'établissement reetcpnsat les dnisopoits du présent arcod de bacnhre diot être colncu aevc le ou les sditcynas mriaoaetjris dnas l'entreprise lros des dernières élections au comité d'entreprise - ou des délégués du peensnrol en cas de ccanree - , ctoiondin à défaut de llaqueue est exigée, à la daedmne du ou des sityncdas signataires, une aoopipbrtan de l'accord d'entreprise par les salariés à la majorité des srefugas exprimés.

A défaut de sautignre de l'accord d'entreprise ou d'établissement par une ou des ooganniarists scdelaynis dnas les cotnndiois précisées ci-dessus, ldiet acocrd puet être cocnlu aevc un salarié mandaté par une orsaignoiavn sdlniayce dnas les cdiinontos tlees que précisées par les dpnoitosiss légales.

3.2. Adie icnttviiae à la réduction du tpems de tvairal (1)

Les ernetpeirs dnnt l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés au 1er jiaevnr 2000 et qui n'ont pas cncolu de cotvnnioen aevc l'Etat aanvt le 1er février 2000 pvuneet bénéficier de l'aide iviiattnce prévue par l'article 3 modifié de la loi du 13 jiun 1998 lorsqu'elles mettent en oeuvre, par anticipation, une réduction d'au mions 10 % de la durée du taaivrl prnmteat de porter, au puls trad le 1er jvnaier 2002, l'horaire de taarvil au puls à 35 hereus haoiabdrems 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 eiprrnts susvisées purnorot cisohir l'une des modalités d'application drecite suivantes, snas qu'il luer siot nécessaire de cuncorle un accrod clocteilf d'entreprise :

1. L'entreprise aciitpne le pasgsae aux 35 hurees en une sleue fois, anavt le 1er jiaevnr 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 clnurcoe un ctrnaot de taaivrl dnnt la durée serait inférieure à la moitié de la durée cllvoteice de taaivrl aclppblaie dnas l'entreprise ;

2. L'entreprise anticipe, 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 taaivrl de 39 heuers à 37 hurees à la dtae du 1er jinvear 2001, puis en eeunfftact une sdeocne réduction de la durée du tvaairl à 35 heures à la dtae du 1er jileult 2001.

Dans ccuhane de ces duex hypothèses, la procédure d'accès à l'aide itiiactvne s'effectue par le biias d'une déclaration à la dieortcin départementale du trivaal et de l'emploi compétente, snas qu'il siot nécessaire de rrcoeiur à la clnoouiscn d'une conoietnvn aevc l'Etat, cttee eiexcgne étant désormais réservée, dnas le cdare ci-dessus défini, aux seeuls eripneertss réduisant la durée du tvaairl 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 jiun 1998, qui prévoit l'obligation de mniiaten d'emploi panednt une période de duex 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 tpems de tivaarl sur la stuurrcte de l'emploi et à en friae état dnas un blian anneul sur la réduction du tpems de taravil tmnrsis aux osirnainotgas syndicales, aux salariés mandatés ou aux intotstiiuns représentatives du psrnoenel et récapitulant le nobmre et la nature des emilops créés ou préservés, les peevipsectrs en ce dmanioe et nemtanmot les ocbtjries en treems d'emplois de l'année suivante, l'égalité

prenoelsfsnlooe 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 tpems 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 fforaomin suiive par le salarié dnas le crdae de ctete otlaibgin casnitotunt un tepms de tvaairl effectif.

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

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

Article - Titre VI : Salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les pritaes srineiaatgs conviennent, dnas le cnteoxte de la réduction du tpems de travail, de ne pas retetrme en casue les saiarles miimna cntnenlioavons et ietninvnt expressément les eeirtsprns à mtrtee 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 eerritepsns rnelvaet du cmhap d'application du présent accord, qui dvroent cervsneur 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 pirme 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 celes 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 pnveuet merte en place un cmtpoe épargne-temps penrmmtaet aux salariés qui le désirent d'épargner des driots à congés rémunérés aifn de poovuir bénéficier de façon différée d'une iostdeinmiann 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 sorent provisionnés.

7.2. Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise peuvent, sur la bsae 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 ctmptoe épargne-temps puet être alimenté à l'initiative du salarié par :

- le ropet 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 temps 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 roeps 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 lallquee le salarié a accumulé un nmbore de juros de congés mimnuim dnnt la durée au cuors d'une même année civile devra être csrpimoe 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 lqursoe 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 cmopte épargne-temps puet être utilisé puor :

- idnsnmieer en tuot ou partie, sur la bsae du sraiale perçu au mmnoet de la pisre du congé, des congés snas sodle d'une durée mlianie comprise, au cuors d'une même année civile, etnre 10 et 20 jrous ouvrés (congé peanatr d'éducation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé puor caevnonnce personnelle, etc.) ;

- idnmseeinr tuot ou pairte des herues non travaillées en cas de pasagse à tpems paritel dnas les cdntoioins définies aux artielcs L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9 du cdoe du tiaarvl ;

- rémunérer des tpems de fmoaoritn effectués en dohors du temps 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 detas d'utilisation de ce congé sonert déterminées en acorcd 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 ragerd des dnsoisiiopis légales, cnoineolentlens et contractuelles.

En cas de mitaoutn entre duex établissements d'une même entreprise, l'établissement pueernr pnerdra en cahрге la gestion du cptomte ievundidil épargne-temps tel qu'arrêté par l'établissement cédant.

7.5. Indemnisation

L'indemnité versée au salarié lors de la prise des congés est calculée sur la base du salaire perçu lors de son départ en congés.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié recevra une indemnité correspondant aux congés payés non pris calculée de la même manière que celle définie ci-dessus, sur la base du salaire perçu lors de la liquidation du compte du salarié.

7.6. Renonciation

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

7.8. Mise en oeuvre

Les personnes ayant des congés susceptibles d'être épargnés comprennent les droits à congés pouvant être 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 l'absence de 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 lesquelles le nombre de jours épargnés correspondants aux congés payés, à la bonification, aux jours de repos issus de la réduction du temps de travail et au repos conventionnel de semaine 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 professionnelle entre hommes et femmes en matière d'affectation, de promotion, de mutation, de formation, de rémunération, et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié et dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de la convention collective.

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

Elles réaffirment de surcroît leur attachement au principe de non-discrimination des salariés en raison de leur origine, de leurs mœurs, de leur situation de famille, de leur appartenance à une

ethnie, une nation ou une race, de leur origine politique, de leur activité syndicale ou mutualiste, de leur conviction religieuse, de leur état de santé ou de leur handicap.

(1) Titres exclus 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 janvier 2000 relative à la RTT et à l'économie générale du dispositif relatif sur les exonérations de cotisations sociales qui s'y attachent, la mise en cause par voie législative ou réglementaire des accords et exonérations prévues dans ladite convention, doivent immédiatement conduire les parties au présent accord relatif à la RTT et ouvrir une période de négociation obligatoire.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties aux termes des conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

9.2. Champ de l'accord

Les parties créent un comité de suivi composé de l'ensemble des organisations syndicales de la branche.

Cette commission se réunira à la demande de l'une des parties ou au moins une fois par an, afin de discuter le bilan de l'application du présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales.

9.3. Entrée en vigueur de l'accord

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

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

Les dispositions du présent accord de branche ne retiennent pas en cause les accords d'entreprise signés par les entreprises avant 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 entendu

commoe indépendant du nrbmoe d'enfants. Le départ de la période de décompte de ces jorus de congés pour efantns maedlas est le début de l'année civile.

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 rottrpas ertne epolerymus et salariés des erepsnriets dnot l'activité ppilnarice est constituée par une ou plurueiss des activités stvneuias :

- cocomeres de papeterie, funurentios 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 pour 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 ponreniefossil 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 obcotre 2004.

Le scyndait de la lrrbaiiie 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 ceontonnis collectives, 210, qauì de Jemmapes, B.P. 11, 75462 Prais Cdeex 10.

Lterte recommandée aevc AR.

Madame, Monsieur,

Le sicdaynt de la lirbiarie française et la fédération française siylndace de la lairbriie dénoncent les adorccs ceolfctis svuitans :

- la cennotvion clvtiolcee ntlaniaoe du ccmeorme de papeterie, fierntous de bureau, de bqraeuuutie et irifqmotnuae et de lrbiiare asini que ses annvetas et axnnees ;

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

Fiat à Paris, le 10 décembre 2003.

et d'informatique, de matériel, miecnhas et mboileir de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, pfsosiroens libérales, entreprises, antiinirsdmotas et de collectivités. Les epenrirts 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 eetrnsrpiies dnot l'activité pcplraïne est l'importation de mhicaens et de matériels snot eulcxes de la présente cevnnooitn ;

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

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

d'ancienneté pour 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 pemrier juror du mios siunavt la ptbuaocliin au Juonarl officiel.

Fiat à Paris, le 10 décembre 2003.

l'entreprise, snas que ctete dsiipitson 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 nveaiu VI, snas que cette doiiospistn relève de l'automaticité.

Cet aavnnet srea apllacipbe au pereimr juror du mios sunavt la ptiicbluoan 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 jenaivr 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 jluiet 2001.

Le sdcnyait de la lrribiaie française et la fédération française saylicnde de la lrbriarie seunhatiot créer une bacrhne liirrbiae autonome. Pour ce faire, ils pesronpot aux sacdniys 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 doceiitrn départementale du travail, au secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes de Prais et auprès du ministère du travail.

Les stynicdas d'employeurs de la lribairie vuos cenivnot à une première réunion de négociation consécutive à la présente dénonciation, le 28 octombe 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 Blneoaqt 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 oocbtre 2005.

La fédération naiolnate de l'encadrement du cmocrmee et des services, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris, à la diocteiin départementale du travail, de l'emploi et de la ftomorian professionnelle, scervie des cveninnotos et acrdcos collectifs, 210, qau 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'agréer, 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 Piams Ceedx 10.

Monsieur,

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

Vellieuz agréer, Monsieur, nos stoultaains 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 seepbrtme 1994 reatlif à la prsie en cahрге des frias consécutifs au fntoecimoennnt de la négociation ceotvlcile et des iannestcs preartais cclonu dnas le cadre de la CCN des cceomerms de détail de papeterie, fouetirunrs de bureau, de buqieuutare et iraitouqfnme et de librairie.

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

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

Le président.

fairtomon professionnelle, service cnnnooeitvs et accodr collectifs, 210, qau 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 smtbperee 1994 rlaeitf à la prise en chagre des frais consécutifs au fneminooennnt de la négociation cetioclvle et des ineantcss ptiraaries cclnou dnas le crdae de la cnoonietvn ccloilteve natalinoe des cormemecs de détail de papeterie, fnuoirtures de bureau, de buiutrquae et ifuatnqriome et de librairie.

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

Nuos vuos reinocerms d'en pnrdee bnnoe ntoe et vuos piron de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de toute ntore

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 dtircioen départementale du travail, de l'emploi et de la fitroamon posinlonelsefre de Paris, sicerve des

Avenant 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	La fédération de l'équipement du braeuu (FEB).
Syndicats signataires	-la fédération des employés et cerads (FEC) CGT-FO ; -la fédération des seevcris CDFT ; -la fédération ntonalaie de l'encadrement du cremcome et des screives (FNECS) CFE-CGC ; -la fédération SNPELAC-CFTC,
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT commerce, dtbiuriiostn et services, csae 425, 93514 Mtnieruol Cedex, par ltrtee du 4 décembre 2008 (BO n°2008-51)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les pterais négociatrices de la ctoennvoin clcvltloeie ntinaoale des cceroemms de détail de papeterie, fouurrirtnes de bureau, de buureauitqe et inmoufftriaqe et de librairie, cclnuoe le 15 décembre 1988, modifiée par l'avenant n° 1 du 29 mras 1989 (n° 3252), et ci-après définies :

La fédération de l'équipement du breauu (FEB).

Et le collège salarié représenté par :

- la fédération des employés et ceards (FEC) CGT-FO ;
- la fédération des sirvecas CDFT ;
- la fédération nolatiane de l'encadrement du cocmreme et des seevcirs (FNECS) CFE-CGC ;
- la fédération SNPELAC-CFTC,

constatent que, orute les frais de déplacement visés à l'article 2.2 de la cvnnéoiton ceoviltcle des cemerocms de dteail de papeterie, furierotnus de bureau, de beruauitqtqe et iatioqnufirme et de liairibre :

considération.
Le secrétaire général.

cooivnnnets collectives, 210, qau de Jemmapes, BP 11, 75462 Piras Cedex 10.

Monsieur,

Nuos aonvs le piisaln de vuos faire siaovr que, après décision du cineosl d'administration de la fédération de l'équipement du bureau, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la citvnoneon clivotcele " Papeterie, ftueonurirs de bureau, de bauqtuierue et ifqtrionuame et de liirriabe (commerces de détail) ", n° 3252.

Veelliz agréer, Monsieur, nos stunolaiats distinguées.
Le président de la FEB.

- les négociations de bhrncae eeiugt de nrebseumos connaissances, namntemot sur le scteuor professionnel, le dorit du travail, la fmoitroan pnofsoeerlnlie ;

- les eipsretrens et les salariés de ces screuets ont de puls en puls boeism d'informations et d'appuis ;

- la négociation coltleivce de bnhcare a entraîné la msie en palce de scrtueruts particulières de secrétariat, puor chuance des fédérations et des syinactds d'employeurs setaiginras de la cinoeovtnn ;

- la négociation pneamnetre de la cntniooevn et l'application de celle-ci enigext de nsebuomres réunions ;

- la négociation ptnaeenmre etveciffe reiequrt la coitllobraaon de clelrniotes tiuqenhces et la catoonisutln d'experts aifn de la friae évoluer et de prafirae les texets iuaitinx ;

- le camhp d'application de la cvtnoeonin est caractérisé par un garnd nrmobe d'entreprises très petites, pitetes et moyennes. Ctete spécificité a mis les otnsiraniagos posnielefrsnoes d'employeurs dnas l'obligation de merte en orveue des menoyis importants.

Les paierts rpepnlealt la volonté de csrrituone et de développer des roitalens secolais orteuvevs et responsables, dnas le souci de l'avenir des eeriensprts de la bahcnre et de l'emploi. Les ogoannarstis penseosrenlilfos d'employeurs et les oiasniaogtrns slnyedicas de salariés ont cnvoneu qu'un fenaeincnmt était inespasnbile au développement de l'exercice du syndicalisme, puor les onainoagtrss sieclnydas représentatives au niveau national, tnat saielalras que potlanares ; il diot pterremte la triassnimson des inmaofnrtios deus aux erpteeinrss et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce cosnatt que les pteiras saietnriags à la cvoeiontnn celtocilve naltoanie ont edntneu :

- isricrne la giotesn des fnods collectés dnas un cdrae pitraiare ;

- procéder à une nluolvee définition des dépenses supportées par les fédérations et sndatiycs d'employeurs et de salariés et scletbipuess d'être remboursées, comme indiqué dnas l'article 4 ci-dessous.

Eu égard à ces considérations, il a été arrêté et cnnoveau ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les peniraarets soiacux rlapeuplept que dnas le crdae d'une fisuon administrée par le ministère du travail, la cvooenintn cveolcttie

ninaolate des cemmoeers de détail de papeterie, ftoinuerurs de bureau, buuarigetue et iiaaqfmrtoe (IDCC 1539) est la bhnrae de raantmheect de la cieonntvon celitovcle ninalatoe du pnnosreel de la rpeohrgprie (IDCC 706).

Le présent accord s'applique aux epsrterneis rlneevat de la cenvtonion cvoeillcte naoiltane des comeerms de détail de papeterie, fuorreuntis de bureau, bqueauirute et iofmtiaqurne (IDCC 1539) asni qu'au eersetpns rlevaent de la cvoeinnton cvioietle naloante du peernsonl de la rapegioprhe (IDCC 706).

Les erentriepss concernées snot celles dnot l'activité pirlpcniae est constituée par l'une ou plusies des activités saieuntvs dnot le dénominateur commun est l'équipement des ecspeas de travail, la fnourtuie de puidrots et/ou siotlunos et/ou sievecs paeetmntrt ttuoe activité plinoronlfessee tertiaire, et le sievcre aux eienteprsr en matières de sceirves généraux.

Commerce de détail de prtoiuds et soinoitlus informatiques
? caeciiaitoslrommn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de ptiduros et/ ou silonuots et/ ou sveeirs informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de ptanrotsies d'installation, de mnitcennae et de gtiosen de ces ptuodirs ;
? cctisraeimaioomln 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 prtiouds 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 ptrpeieae et ftrinouuers de bureau
? ctmmisoraciaoeiin auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de pdtiours et/ ou sioutnls et/ ou siecervs de papeterie, feniotrruus de bureau, fioneuurtrs scolaires, matériel bteuaurique et csboonmlmaes puor l'environnement de travail.

Les epertrtesnis ou établissements visés snot le puls snouevt répertoriés au sien de la ncalonumetre des activités et puidrots 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 pdrtuos 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 nlentmarcoue des activités et purdiots de l'INSEE suos les cdoes APE sntivaus : 47.62 Z, 47. 78C, 46.49 Z.

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

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

Commerces de détail de piotdrus et soonlitus d'impression et getsion documentaire
? cemlcioiaoarstin auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou stiloonus et/ ou seivecs 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 gtiosen documentaire.

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

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

de giesotn de dmceuntos ;
? inserspsin numérique curots et myenos tirages, tuos formats, sur tuos sproutps ;
? ciscmoatmieoirilan d'imprimés personnalisés, de cctommaoiun et de meaikrntg d'entreprise
? reprographie, éventuellement internalisée ;
? création, enrichissement, ptroiaaesionsltn et eeemselbmniist de documents, d'objets, et sporupts de cmuoncaitmoin ;
? svcieers gehqparius de cimoautiocnmn et mtairenk d'entreprise. ;
? signalétique ;
? irsmpieson de ciioomcanmtnus grnad format, hllabgiae de bâtiments ou de sntdas ;
? numérisation, dématérialisation et goisten documentaire, treis de cfionacne ;
? diirttsobiun et raguote de dcntueoms personnalisés.

Les etsnerpiers ou établissements visés snot le puls svonuet répertoriés au sien de la ncemtlnourae des activités et priutods 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 fiars supportés par les fédérations et sycatinds d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la ctnionoven collective.

Cette contribution, assie sur la msase slraiaale butre des espenrtiers visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cgrae des employeurs.

Le mnntoat de la crioutitnbn est fixé à 0,05 % de la mssae saalrlaie brute, snas pvuioor être inférieur à 40 ? par etnesrrpie et par an, qeul 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 cnotiuoitrbn et après msie en demeure restée irfutuiceusne dnas le délai imparti, l'APGEB pourra pisuvurroe les etpersneirs défaillantes dveant les jundciritos compétentes aifn de rueoevrr la somme ftifraoriae de 1 000 ? en sus de la cbtruniooitn due.

Les frias engendrés par la procédure de rernevcoeumt précontentieuse et csneiuetotne sonret à la crhgae des rbealevdes 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 aaoioitcsn de gtsieon paritaire, dnot les stutats et règlement intérieur snot siomus à l'approbation des pieras cemnoatmmconit à la satingue du présent accord.

Article 3.1

Association puor la gestion

Les fédérations et saytcdins d'employeurs sgieatrinas ou adhérents à la connvioten cciolleve nailoatne des ccrmeeoims de détail de papeterie, finruuortes de bureau, de brqtaeuuiue et

ianirtoumqfe et les siacyndts représentant les salariés, représentatifs au niveau nintoaal et petairs au présent accord, couuttsennit une aatscsooiin régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le ronurmeeevct de la ciotbontiurn 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 arute scruttue mandatée par elle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Il est créé, dnas le cdare du présent accord, une acsitsooian de gsteoin paritaire, dnót les stuttas et règlement intérieur snot simous à l'approbation des paetirs cmaconntemiomt à la snguritaie du présent accord.

Article 3.1

Association puor la goetisn

Les fédérations et sandctyis d'employeurssignataires ou adhérents à la ctovioennn cceiovtlle nationale (2) des corcmmees de détail de papeterie, furtieuorns de bureau, de buraiiequtue et iftroinaqmue et les saynctdis représentant les salariés, représentatifsau niveau ntaoinal (1) et prietas au présent accord, cnsoitetunt une aitiaseoosn régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le rvceomeuernt de la cubitniroton à la cgahre des epietsenrrs 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 roncvveeurmt

La cotuibnroton 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 sutrcrtue mandatée par elle.

(1) *Teemrs eulxcs de l'extension en tnat qu'ils cnoetnnenvreit aux aritcels L. 2232-1, L. 2232-2, L. 2232-5 et L. 2232-6 du cdoe du travail.*
(ARRÊTÉ du 13 nrebmve 2014-art. 1)

(2) *Teemrs exculs de l'extension en tnat qu'ils cvoeneinnntert au pcirnipe d'égalité tel qu'interprété par la jidcpeunurse de la Cuor de csstioaan (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*
(ARRÊTÉ du 13 nvobmere 2014 - art. 1)

Utilisation des moyens de financement

Article 4

Remplacé en date du 2 juil. 2009

Déduction fitae des fairs de collecte, les somems ricleeiules sronet réparties de la façon snituave :

Acrtlie 4.1

Les fairs liés au fnmenienicotnot de l'association et antoics paritaires

Les fairs de l'association de gsioetn priraitae soernt financés par la cutiniortobn de l'article 2, à htuaer de 40 % de la collecte.

La ciurtnoobitn visée à l'article 2 srea peeiritmarrinot utilisée puor ciovurr l'ensemble des coûts afférents au fnecnootninem et à la msie en orevue des aniocts paritaires, nmnmaetot :

- la pisre en cghare des horinaroes de l'expert-comptable et du cmrsoismaie aux cpetmos de l'association de goietsn ;

- la pisre en cghare des coûts liés au fctenionennomt de l'association ;

- la psire en crgahe paritllée - 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 cecvltitloe engagés par le collège praatnol ;

- la pisre en cgrhae des :

- études dnót la réalisation lui srea confiée par la ciomosismn paariirte nationale, aisni que l'édition de tuos dcutneoms intéressant la collectivité des salariés de la preiofossn ;

- hnorroeias des cilsoreenls extérieurs, csiiohs par ciomimsosn pairaitre nationale, auprès de l'une ou l'autre des cmsiosimnos parritaies ;

- la psire en crgahe des :

- tvraux rltifeas à la négociation de la cnteionvon collective, y cpimros cuex prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du tviaral :

reecechrhs engagées dnas le cdare de la négociation, aoptliaipcn et suivi de la cveontinon cclevloite nationale... ;

- tvuraax rtaefis à l'application de la cointnevon collective, y comirps les anoitcs d'information, de ctaicmioomunn et de cinsoel connnenact 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 eeitensrrps ;

- 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 arcocd ;

- 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 pisre en chgrae des firas supportés par les fédérations et siyatndcs de salariés : ces frias senort oeoiiinteamlgbrt remboursés sur présentation des pièces jtsuiaevfiitcs et dnas la mserue où ils rtceenpst 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 sairetnngias de la ctenovionn coitvllcee à l'occasion de la négociation covletlcie et de la pprattoaciin aux réunions des csmioosimns preiritaas dnas les coonnitids fixées par le règlement intérieur de l'association de goitsen ;

- rrrueemosebt sur jticitfuasfis aux eromuelyps du mitneain de la rémunération (salaires et charges) de lrues salariés, représentants mandatés par luer otirnioaagsn scdialyne représentative, puor pietcirpar aux réunions des csmiioosnms petiiraars ;

- la pisre en chrgae des firas supportés par les fédérations et sdinactys d'employeurs : ces fairs snoert oinblmgreteaiot remboursés sur présentation des pièces jsaicefitvuits et dnas la mrseue où ils reectepsnt les ctdnionios et mannttos de pisre en charge, piraenmirtet établis ;

- rbmueoreensmt sur juiittfsicfas des fairs de déplacement (transport, raeps et hébergement) exposés par les représentants des délégations sdealyncis d'employeurs sntaagries du présent arcocd à l'occasion de la négociation cciolvltlee et de la prottcaiipain aux réunions des cooiimsmnss pteaiarirs dnas les cdniootins fixées par le règlement intérieur de l'association de goteisn ;

- rrbmmeuesneot sur jtisufiticas aux eyorlemups du mtainein de la rémunération (salaires et charges) de lures salariés, représentants mandatés par luer oirngiaoatn slcyainde

représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires ;

- rsumrenbeemot sur jiatficisfuts aux erepretinss de la msie à dtoosiipsin des employeurs, représentants mandatés par leur oianorasignt syndacle représentative, pour ppciartiar aux réunions des cosnmomiiss paritaires.

Le mnatont aneul des resmbenrumeots sur jutiiaciftsfs aux emepolruys (ou aux ereptsniens de la msie à dspsootiiin des employeurs), du mnteiin de la rémunération (salaires et charges) de lerus salariés, représentants mandatés par leur osntgoaiiran sldnciaye représentative, pour pepricaitr aux réunions des cnisosmimos paritaires, ne purroa excéder le mnotnat de la ctaioiotsn 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 aiocnts des mmebres de l'association

Dnas ce crdae ne snot éligibles au rreunosmbemet - sur jifscuatiitfs - que les dépenses engagées, répondant aux obfctiejs ci-dessous énumérés, ntanomet ceells liées au développement de l'exercice du sdcmliinase tel qu'indiqué dnas le préambule.

Alctire 4.2.1

Oitcjbfs cummos et usiliitotan des fonds

Ces fodns ont, notamment, pour otijcbef commun de :

- pdenrre en crghae les frais occasionnés par les réunions préparatoires des drvieses cmsoisminos des isnetancs pitreiaars (commission paraitie 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 fiexr les cnotdiniis d'emploi et de tavrial des salariés et leurs gerinaats saocelis et à asesurr l'égalité polsfsnrloieene ernte les fmeems et les hmmeos ;

- développer l'information et la snieasliibostn des salariés et des erntpeieiss sur les doitsipnioss cvloeneetnlnonis ;

- cenitstour des scueurttrs de réflexion, d'anticipation, de copticeonn des dtospinioiss cenevoilnetlnnos ;

- ficnnaer l'établissement de rapports, doumctnes ou aioctns pntamertet une mlierulee cansoiasncne du sctteur ;

- s'adjoindre les sceiervs d'experts pour mieux préparer les négociations.

Aicrtle 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fdns snot répartis de la manière svnatiue :

- le veeenmsrt de 30 % de la celoclte visée à l'article 2 du présent accord, aux osnraaintoigs sedilnaycs de salariés, représentatives au navieu nonitaal et ptiaers au présent accord, étant précisé que, dnas le cas où une confédération seairt représentée par prusueils pnoreness morales, il appaitnert à ces pesornens mrelos de se répartir ernte elels la prat calculée par slige confédéral ;

- le vnmreeset de 30 % de la ctcelloe visée à l'article 2 du présent accord, aux oroihtsaanis 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 fneonmntncoeit de l'association et anocits paritaires

Les fias de l'association de gtieosn paiatrrie 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 coeltcle iusse de la conrioiutbtu visée à l'article 2 qui cvoruira tuot ou ptiare des coûts afférents au fnoeenicmnonnt et à la msie en ?uvre des aioctns piteaarris supportés par l'association, dnot namtmoent :

L'ensemble des coûts afférents au fomenotnenncit et à la msie en ?uvre des anotcis priiirtaas supportés par l'association rovcueret nemmtonat :

-la psrie en chrgae des heoroainrs de l'expert-comptable et du csmiorisme aux cpomtes de l'association de gtoisen ;

-la pisre en cghrae des coûts liés au ftnnmcoineeot de l'association, dnot les fias de coecltle ;

-la psrie en cgrahe des coûts de secrétariat et de gstioen de l'association et de la cvoinneton ccolleivte ;

-la prise en cgahre des :

-études dnot la réalisation lui srea confiée par la cmmoiossin piiaratre nationale, asini que l'édition de tuos dcnoumts intéressant la collectivité des salariés de la pfsoeosrin ;

-honoraires des ceinseorlls extérieurs, cihsios par la cssoiomimn paiartire nationale, auprès 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 aritlecs L. 2241-1 et sautinvs du cdoe du traaivl : rcercehejs engagées dnas le carde de la négociation, apoiilactpn et siuvi de la convoentin ccovletlie nationale... ;

-travaux retliafs à l'application de la coovitnenn collective, y ciproms les aincots d'information, de cmcioitmnuan et de csneiol cnrncaeont latide acapioiltpn (frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de myones d'information adaptés liés à la cnnviooten cvtecliole noatnilae et aux driseevs ciossminmos y afférentes), à doiatitensn 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 clecotle des fdns 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 cmoe siut :

-30 % de la ctollee visée à l'article 2 du présent accord, aux otnisgranoias snlcadyies de salariés, représentatives au nviaeun toniaal etparties au présent aorccd(1), étant précisé que, dnas le cas où une confédération sraeit représentée par pslrueus psenoerns morales, il apeptanit à ces psonenrs morlaes de se répartir ernte elels la prat calculée par slgie 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 acoitns des mrmeebs de l'association

Le sodle de la ctcelole non affecté aux fias de l'association snot destinés à cibuoerter aux dépenses engagées par les fédérations et scaindtys de salariés et par les fédérations et sndyaicts d'employeurs, répondant aux ocfbjetis ci-dessous énumérés, natmmenot cllees liées au développement de l'exercice du primitisarae et du slmaicdsnye tel qu'indiqué dnas le préambule.

Chaque oataisigonrn slacdiyne présentera au censoil d'administration de l'association un blian auennl de sa diotoatn

budgetaire avnat le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de tismaissornn dnas le délai précité, les oastairings représentatives de salariés ou d'employeur ne pnuorot prétendre au vsmneeet de la dototain qui srea arols affectée aux faris de fcmionettonnent de l'APGEB.

Les paeertiarns soiacux rplnealept que sulees les onirnsoigaats synecaids de salariés et d'employeurs rnuoecns représentatives puevnt prétendre au vemesnret d'une daotiton issue de la cecltole des fodns du paritarisme. En cas de chemengnat dnas les ongrasiiatots ruenonces représentatives à l'occasion de la mrseue de l'audience sycdnilae 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 cuommn de :

-prendre en cahgre les fiars supportés par les fédérations et sydatcnis de salariés dnas le crade de luer représentation au sien des csosmiinoms peaiiartrs de la cnoivoentn cteovclile et nanmeomtt des firas de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations sdelcalnys de salariëssignataires de la cvintoonen collective(3) à l'occasion de la négociation citoclvlee et de la pttaciiraoaipn aux réunions des cissnmimoos pertriaias dnas les ctodionins 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 csiinosmms pritiareas de la ceionntvon cvlleictoe et noatnmmt :

-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 cicvellote et de la ppcatiatiorn aux réunions des csionomsmis preitriaas dnas les cnindiotos fixées par le règlement intérieur de l'association de gteosn ;

-le rebreenmsoumt aux eertnerpiss de la msie à dtsiopoisin des employeurs, représentants mandatés par luer orniaotsgan scnyialde représentative, puor pptaecirir aux réunions des ciinosmoms ptaairries ;

-prendre en crgahe les frais occasionnés par les réunions préparatoires des dviesres cimmoosiss des iesnatcns prraiteias (commission ptiarrae nationale, cmsisomion ptraraie ntolaaine de l'emploi et de la fimtoaron professionnelle...) ;

-renforcer la présence des salariés et des eloprmuyes dnas les négociations de bnchrhae qui vnsiet nmanneott à fexir les cnniooits d'emploi et de tviaral des salariés et luers geinaarts saleicos et à auesrsr l'égalité pnensrofsoeile etnre les fmemes et les hoemms ;

-développer l'information et la sieissbntiiaoln des salariés et des enertrpeiss sur les dpoiintioss cniolevenlmentos ;

-constituer des suuttrrecs de réflexion, d'anticipation, de ctpiconoen des dtpniissoos ceolnnvotlnniees ;

-financer l'établissement de rapports, dceotunms ou actonis ptneamrett une muillerlee csnoanrsaie 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 également ertne les osiganrnaitos sniydacels de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de la cvnniotoen cvellctioe 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 poarrta de la représentativité de cuaghe organisation, établie par arrêté ministériel, entre les onoriasngats représentant les epumeyorls et runoenecs représentatives dnas le cmahp d'application de la ceoinvtonn cllvctioe nationale.

(1) *Temres elxcus de l'extension en tnat qu'ils coeertniennvnt au piirnpce d'égalité tel qu'interprété par la jsurreipudnce de la Cuor de cosaaitn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*
(Arrêté du 13 nebovmre 2014 - art. 1)

(2) *Treems eculxs de l'extension en tnat qu'ils conteeneirnnvt au picinpre d'égalité tel qu'interprété par la jruedusrncpe de la Cuor de cassotain (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*
(Arrêté du 13 nmreovbe 2014 - art. 1)

(3) *Terems eclxus de l'extension en tnat qu'ils cenntenovnerit au pnciripe d'égalité tel qu'interprété par la jcuuprennisde 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 qeluuqe nvaeiu que ce soit, ne puet déroger au présent acocrd puor tuot ou partie.

Durée - Notification - Dénonciation - Publicité

Article 6

Remplacé en date du 22 févr. 2006

Article 6.1

Durée

Le présent ttexe est clconu puor une durée indéterminée.

Acttrie 6.2

Notification

Le présent txete sera, conformément aux dopinstisois de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux oiatrganonsis sacinyedls représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mras 2006.

Atrlice 6.3

Dénonciation

Le présent aocrd porrua être dénoncé par l'un des collègues 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 poreisofsnlllee et au csionel des prud'hommes de Piers 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 prtair de la dtae de réception la puls tirvdæ des ltreetts recommandées aevc accusé de réception le notifiant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Article 6.1

Durée

Le présent txete est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

Le présent txete sera, conformément aux dsoitiospins de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux ognnaiaritoss sieadlnycs représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mras 2006.

Article 6.3

Dénonciation

Le présent aocrd pruora être dénoncé par l'un des collègues pirs en son entier, dnas les ciintoonds et délais prévus par les aliecrts L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-13 du cdoe 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 cmmeocres et secrveis CGT ; Fédération des seirvecs CDFT ; SNPELAC CTFC ; FNECS CFE-CGC.

Article 1
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aevannt ptore révision de l'article 2 " Giataners incapacité-invalidité au pfruit du pensrneol non cadre et cadre " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme siut :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent anavnet ptore révision de l'article 4 " Csulae de ravoerltoaisin " de l'accord du 10 décembre 1990, qui est désormais rédigé cmome siut :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avennat ptore révision de l'article 5 " Msie en oeuvre du régime " de l'accord du 10 décembre 1990, qui est désormais rédigé comme siut :

(voir cet article)

Article 4
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent acrocd srea déposé en autnat d'exemplaires que nécessaire auprs des seveicrs centarux du mtsinire chargé du travail, à la dtoicern générale du travail, et au csieonl des prud'hommes de Prais à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, et décomptés à ptairr de la dtae de réception la puls tdarvie des letetrs recommandées aevc aivs de réception le notifiant.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

Les pateirs srainetigas snot cnvueoens d'introduire une procédure d'extension du présent accord, dès cinacnssaone du numéro du récépissé de dépôt délivré par la dciietron départementale du travail, de l'emploi et de la froaomitn professionnelle.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

L'accord erterna en vueiugr à daetr du pemerir juor du mios svuinat la paouitrn de son arrêté d'extension au JnauroI officiel.

Fiat à Paris, le 22 février 2006.

Le présent avenant potre révision de l'article 5 bis " Réexamen des cntindioos d'organisation de la mliauatoitsun " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme siut :

(voir cet article)

Article 5
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aevnnat prtore révision de l'accord du 10 décembre 1990 et iroinudtt un airclte 5 ter " Cehnnmegat d'organisme aruseur " rédigé cmome siut :

(voir cet article)

Article 6
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aeanvnt ptore révision de l'article 6 " Répartition des cnosioattis " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé cmme siut :

(voir cet article)

Article 7
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aneavnt prote révision de l'article 6 bis " Ctoenvnin de gsieton " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé cmme siut :

(voir cet article)

Article 8
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avnneat ptore révision de l'article 10 " Dénonciation " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme siut :

(voir cet article)

Le présent avenant du 22 février 2006 prévoit la révision de l'accord du 10 décembre 1990 prévu à l'effet le 1er janvier 2006 pour l'ensemble des entreprises de la branche, étant précisé qu'il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait 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	Syndicat de la librairie française ; Fédération française syndicale de la librairie.
Syndicats signataires	CGT ; FCCS CFE-CGC ; FNCS CFE-CGC ; Fédération des services CFT ; FEC CGT-FO.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord est applicable aux entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole et d'outre-mer.

Ce champ d'application comprend les entreprises de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces entreprises vendent des livres neufs ou d'occasion.

Sont visés :

? les entreprises de librairie qui relèvent principalement du code 52.4 R, à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
? les entreprises de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 52.5 Z, à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le délai de survie des dispositions de la convention initiale n'ayant pas été dénoncée prévu par son article 1. 4 doit être adapté afin de favoriser la négociation de la convention collective de la branche professionnelle Librairie.

En conséquence, les dispositions étendues de la convention initiale conclue le 15 décembre 1988 de la part de la Fédération française syndicale de la librairie et de la part de la Fédération française des services CFT, conformément à l'article L. 132-8, alinéas 3 et 4, du code du travail jusqu'au 31 décembre 2009.

Jusqu'au 31 décembre 2009, les relations entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises concernées dans le champ d'application du présent accord sont régies par :

1. Les dispositions étendues de la convention initiale conclue le 15 décembre 1988 de la part de la Fédération française syndicale de la librairie, fourniture de bureau, brequetterie et imprimerie du 15 décembre 1988 ;
2. Ainsi que les dispositions étendues des avenants, annexes et textes complémentaires à cette convention collective nationale, à l'exception des avenants conclus après le 4 octobre 2004, date de la dénonciation effectuée par le SLF et la FFSL.

La prorogation du délai de survie jusqu'au 31 décembre 2009 n'est applicable qu'aux entreprises concernées dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord ne porte pas révision de l'article 1. 4 de la convention initiale relative à la papeterie.

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 22 févr. 2006

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 10 décembre 1990 conclu pour une durée indéterminée conformément aux modalités légales et conventionnelles telles que prévues par l'accord initial du 10 décembre 1990, particulièrement l'article 11 " Révision " du dit accord, restant inchangé.

La prorogation de ce délai de survie jusqu'au 31 décembre 2009 ne remet pas en cause la validité de la dénonciation effectuée par l'employeur du 4 octobre 2004.

La prorogation de ce délai de survie ne vaut pas reconnaissance de l'appartenance des entreprises visées par l'article 1er du présent accord au champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de la papeterie, librairie, fourniture de bureau, brouterie et imprimerie du 15 décembre 1988.

Article 4 - Engagements de négociation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les parties s'engagent à négocier une nouvelle convention collective dans la stricte limite des possibilités avec une grille de salaires minima. A défaut d'accord sur les deux points précédents au 31 décembre 2007, les parties s'engagent à reprendre les négociations sur les salaires en janvier 2008, sur la base de la grille actuelle en vigueur.

Article 5 - Durée de l'accord. Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2009, et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les représentants d'employeurs se réuniront avec les représentants des salariés représentatives au niveau de la branche, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2008.

Les parties s'engagent à mener les démarches nécessaires pour 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 accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 7 - Adhésion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tout salarié appartenant ou appartenant à un employeur non adhérent au présent accord pourra adhérer ultérieurement, sous réserve d'être titulaire pour employer les mêmes droits que la signature.

Cette adhésion sera valable à partir du jour où l'adhésion de la personne concernée sera déposée auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le salarié ou l'organisation représentative d'employeurs qui aura décidé d'adhérer au présent accord est tenu d'en informer les parties déjà représentées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le précédent accord de travail à durée déterminée, signé le 21 septembre 2006, arrivant à son terme, les parties conviennent de proroger les effets de la convention civile de travail

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, distribution et services, csae 425,

Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention

Signataires	
Patrons signataires	FEB.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; SEANLPC CTFC ; FCENS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'apporter les modifications nécessaires à la mise en conformité légale de la convention collective.

Cet avenant sera appliqué au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal 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 services CDFT ; SLPEANC CTFC ; FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Préambule

Le présent avenant a pour objet de réviser les articles relatifs à la période d'essai des salariés en CDI, à l'indemnisation des accidents en cas de maladie ordinaire, d'accident non professionnel ou d'accident de trajet et aux indemnités de licenciement, suite à la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail.

Cet avenant sera appliqué au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent avenant porte révision de l'article 3. 2 qui est

commerce de détail de la papeterie, librairie, fourniture de bureau, buanderie et ioaquité du 15 décembre 1988 jusqu'à l'extension de la convention collective de la librairie et au plus tard le 31 décembre 2009.

Les parties conviennent de la durée nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche les avantages existants, tels que les avantages de l'ancien accord.

93514 Mrtueoinl Cedex, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que la fédération CGT commerce, distribution et services adhère à l'accord du 22 février 2006, relatif à la charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires, conclu dans le secteur des commerces de détail de papeterie, fourniture de bureau, de buanderie et ioaquité et de librairie. Et ce dès ce jour.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Le présent avenant porte révision de l'article 1. 8, chapitre A, titre b, qui est désormais rédigé comme suit :

« Le courrier de réponse de la commission est adressé au siège du secrétariat permanent de la commission collective : assemblée plénière de gestion de l'équipement de bureau (APGEB) c / o FEB, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris. Le courrier est adressé par lettre recommandée avec avis de réception.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Au troisième alinéa de l'article 3.6, les mots « 39 heures par semaine » sont remplacés par « 35 heures par semaine ».

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 comme suit :

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

La période d'essai peut être prolongée une fois mais, dans ce cas, la prolongation doit être acceptée par le salarié et lui être spécifiée par écrit.(1)

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur pour les raisons situant une période d'essai 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 respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dspiisnotios de l'article L. 1221-23 du cdoe du traavil sleon lseeelqlus la possibilité du ruenvleeenolmt de la période d'essai diot être ianenimtielt prévue au carontt de travail.
(Arrêté du 10 julelit 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 siut :

« 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 pivuoor 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 juors de présence ;
? 48 hueres enrte 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, relvueenenmlot inclus, ne puet être prolongée du fiat 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 cmme siut :

« Le salarié licencié après 1 an de présence cnuniote perçoit, suaf cas de ftuae gyvae ou lourde, une indemnité de lncnemeiit dtstnicie du préavis et calculée en foocntin de son ancienneté taolte dnas l'entreprise :
? jusqu'à 10 ans révolus 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 siaalre 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 iopnrrnossieetfrnel du 11 jviaenr 2008 crée une nlevuole otiglbaoïn à la cgrae de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet arcilte prévoit etnre arutes dispsoioontis un mitanein des gaeratnis de prévoyance au pifrot des salariés dnnt le cnatort de trviaal est rpomu et qui bénéficient à ce tirtre d'une psrie en chrgae par l'assurance chômage et du vreemesnt des atonlacolis puor ptree d'emploi.
Les paaerientrs sciouax de la bchnrae poisenlfosnrele de la

Le slaiare à predrne en cmopte puor le calucl du sraaile muesnel myoen est de 1/12 de rémunération des 12 denreirs mios précédant le lmicееicennnt ou, sleon la fumorle la puls aueaasvgtne puor l'intéressé, 1/3 des 3 drrieens mois, étant eetndnu que, dnas ce cas, tuote pmire ou gatcifoiatrin de caractère aneul ou etncpeieoxnl qui araiut été versée au salarié paenndt cette période ne srea psire en cpotme 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 pnesenorl d'encadrement licencié après 1 an de présence reçoit, suaf cas de futae gavre ou lourde, une indemnité de lceicmieennnt calculée en fcoiotnn de son ancienneté tloate dnas l'entreprise, et de son âge :
? jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5 de mios de sliraae 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 niftacotiion du licenciement, l'indemnité est majorée de 5 % ;
? si le salarié est âgé de puls de 55 ans à la dtae de la naitcfoitoin du licenciement, l'indemnité est majorée de 10 %.

Le toatl de l'indemnité de licenciement, y cormips les maioronatjs de 5 % et 10 %, ne puet dépasser une smmoe cdeonraponst à 9 mios du saralie moyen.

Le sliaare pirs en considération puor le caucll de l'indemnité de lncneicmeiet est le 1/12 de la rémunération des 12 drneirs mios précédant le lncmeceineit ou, soeln la fmolrue la puls agauavtntsee puor l'intéressé, 1/3 des 3 dinerers mois, étant edtnneu que, dnas ce cas, totue pimre ou gaiitocaftrtin de caractère anenul ou exneoincetpl qui aruiat été versée au salarié pdeant 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 prgpahaare de l'article 3. 13. 2 qui est désormais rédigé comme siut :

« Après 1 an de présence dnas l'entreprise, ils reçoivent pneadnt 30 jorus à prtair du 8e juor d'arrêt 90 % de la rémunération brute qu'ils aireaunt gagnée s'ils avienat continué à travailler, plus 66 % de ctete rémunération pnednat les 30 jours suivants. »

papeterie, foiutnrrue de bureau, buqueutaire et ioiunmfarqte décident, par le présent avenant, de préciser les ciointdnos d'assurance du mitniean des grantiaes de prévoyance après la rpuurte du cortnat de tiavral puor les salariés bénéficiant déjà de ce tpye de régime auprs 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 ccvteoilte naltnoaie des persolenms des cemmroces de détail de papeteries, fruounertis de bureaux, de buaruqutee et itiraqmofnue et de librariie intitulé : « Maitnien des giatenras de prévoyance après rpuurte du crotnat de taarivl ».

L'atlcrie 3 bis est ainsi rédigé :

« Acrltie 3 bis

Bénéficiaires du meiniatn des gineraats

de prévoyance après rturupe du ctanort de tarvail

Bénéficient de la gtiranae " mniietan des gairtanee de prévoyance après rruutpe du coartnt de tvraial ? les salariés bénéficiaires du

régime de prévoyance cniioevntennl dnnot le catrnot de tiaravl est rompu.L'ancienneté rneute puor définir les drtios est déterminée à la dtae de csasteoin du ctraont de tairavl du salarié.

Conditions du mtaienn des giranaets de prévoyance

après rutrupe du cartnot de tarival

Pour pvoouir bénéficier de cttee garantie, les salariés dnnot le canotr de tairavl est rpmou dnivoet :

? rlimepr les connoitds rsiquees puor bénéficier du régime de prévoyance coinevonentnl à la dtae de rtpurue de luer cntrat de triavrl puor bénéficier du miteainn des greitnaas du régime après la rtuurpe didut cratont ;

? être pirs en cghare par l'assurance chômage et pervioecr à ce trrie des atliaoncols puor perte d'emploi ;

? jifituesr de ctete prsie en chrage auprès de luer deneirr epymleor en lui asreadsnt le jutifaitcsif et la nofttoiiaicn du moatnnt des aictnololas qu'ils perçoivent ;

? ne pas aivor renoncé expressément à ctete gaantrie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jnievar 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 coesatisn de son crtonat de taarivl à son ex-employeur). La rioanintocen 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, dnnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jilleut 2009.

Durée du mtneaiin des gneaattris de prévoyance

après rpruue du coatnrt de taavirl

Les giraenats du régime de prévoyance snot miutnaenes puor une durée cosmpire entre 1 et 9 mios soeln la durée du crotnat de tarvail de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot appréciées en mios eernits cmme dnas l'exemple ci-dessous, sachant que ce mtaeiinn de geanirtas srea accordé au mmaxium puor 9 mios même si le catnrot de taaivrl de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

DURÉE DU CATNROT DE TARAVIL	DURÉE DE LA GIRTANAE
Durée ctronat & lt ; à 1 mios	Pas de driot
Durée canortt = 1 mios eentir	1 mios de mntiiean de dtoirs
1 mios & lt ; durée ctaort & lt ; 2 mios	1 mios de mitiaenn de drits
Durée craontt = 2 mios ernetis	2 mios de maientin de drotis
2 mios & lt ; durée caonrtt & lt ; 3 mios	2 mios de miaenitn de drits
Durée ctanort = 3 mios enietrs	3 mios de mntiiaen de drotis
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 irienetvnt au crous de la période de mneitain des gatnaeris de prévoyance du régime conventionnel.

En tuot état de cause, la présente gtaarine csese dès que le chômeur reroutve un eomlpi ou dès qu'il ne puet puls jufisietr de son suattt de ddmaenuer d'emploi indemnisé par le régime oalitbgire d'assurance chômage.

Salaire de référence

Le saralie de référence svaenrt de bsae au clucal des ptteioanrrs incapacité et invalidité du régime de prévoyance est égale au sialrae net moeyn perçu au cours des 12 mios clviis précédant l'arrêt de travail. On etnend par saralie net le sarlaie onebtu après déduction des crhages saiocels salariales, de la CSG et la CRDS, ou la dtae de rputrue ou de fin du corntat de tiavral en cas d'incapacité torapmerie puor les salariés bénéficiant de la ganrtiae " maenitin des gearnatis de prévoyance après la rruutpe du ctrnoat de tarival ?.

Les soemms liées à la rutrpue ou à la fin du cortnat de tiaarvl (indemnités de licenciement, indemnités cmmepeoieastrns de congés payés et ttuoos aurets smoems versées à trtie exceptionnel) snot eecluxs du srialae de référence. Les dtrois grniaats par le régime de prévoyance au tirte de l'incapacité tpriaomee ne peuevnt counride l'ancien salarié à prvieeocr des indemnités d'un mntaont supérieur à cluei de l'allocation nttee du régime oairtgbiloe d'assurance chômage à lqaellue l'ancien salarié oruve droit et qu'il aaurit perçu au trite 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 ctsntioioas » est modifié et rédigé comme siut :

« Les cnotsiioas afférentes aux gtenarias prévues au présent annvaet snot réparties à rsoain de 50 % à la cahрге de l'employeur et 50 % à la crhage du salarié.

Cependant, la coitsaoitn de 1, 50 % sur la tcnarhe A des saairles afférente à la giarntae incapacité, invalidité, décès du poensnerl crade 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 ponersnel cadre, la caottsoiin est fixée à 1, 50 % des sraiaes 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 caonitrtrepe des potrtiaens 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 taairvl	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	

Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0, 63	0, 63	1, 50	0, 90
---------------------------------	-------	-------	-------	-------

La garantie mienne des gteirnaas de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs sont tenus à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation et / ou la structure de cotisation en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera 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 CFTC ; La FCENS CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT commerce ; 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 commerce ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

L'article 2 relatif à la définition des myneos de fonctionnement :

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 date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2009.

Article 5 - Dépôt. Extension

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction des relations du travail en un nombre suffisant d'exemplaires. Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2009

L'article 4. 1 est complété par :

« Le mandat annuel des représentants sur les questions aux entreprises (ou aux entreprises de la mise à disposition des salariés), du montant de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des comités paritaires, ne pourra excéder le montant de la cotisation de l'employeur (ou de l'entreprise de la mise à disposition des salariés) au titre de cotisation même année. » Cet avenant sera appliqué au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle du 24 novembre 2009 crée un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce fonds est alimenté via les OPCA par un pourcentage (5 % à 13 %) de l'ensemble des cotisations légales des entreprises au financement de la formation professionnelle.

La répartition des dépenses de la branche au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est répartie de la façon suivante :

? 50 % au titre des fonds de la professionnalisation ;

? 50 % au titre du plan de formation.

Un point sera fait en fin d'année 2010 pour voir si cotisation répartition doit être révisée.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

« Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, assise sur la masse salariale brute des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la charge des employeurs.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 % de la masse salariale brute. »

est remplacé par :

« Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, assise sur la masse salariale brute des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la charge des employeurs.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 % de la masse salariale brute, sans pouvoir être inférieur à 25 % par entreprise et par an, quel que soit l'effectif sur l'année. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

négociation collective des instances paritaires

Signataires	
Patrons signataires	FEB.
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDTF ; CGT ccemrome ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

L'article 3.1 retlaif à l'association puor la giesotn :
« Les fédérations et sactyidns d'employeurs sarigeatins ou adhérents à la cinonteovn clicivltoe niaoaltne des ceremcmos de détail de papeterie, fturnieuors de bureau, de briaueutq et informatique, et de liariirbe et les saitydcns représentant les salariés, représentatifs au naievu naitnoal et ptraeis au présent accord, ceuotnnsitt une aiaocistson régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer ienetirmdecnt le rrvnmeceoeut de la curttooiibnn à la cgarhe des eprntiseres et la giosetn des fndos collectés (respect des anefaictftos budgétaires, rebmerumeonst des cgaerhs engagées dnas le cdare de l'objet social). »

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 CDTF ; CGT cmromcee ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Conformément aux aterilcs L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, il est institué dnas la bcnrahe reevnalt de la ctvnoneoin clvtliocee nnlaiaoe des croeemmcs de détail de papeterie, ftiunurores de bureau, de bueariqtuue et informatique, une cmoissimon nnlataoie pritaiae de vaalotdiin (CNPV).

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

La csimoiosmn nanloiate pirriatae de vialotdian est chargée de vadlier les aocrlds d'entreprises de mions de 200 salariés dépourvues de délégués scnduyaix ainsi que les arcdcos cnouls aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, aevc le (s) délégué (s) du pnrenoest désigné (s) cmroe délégué (s) sydcnail (aux) dnas les ensrirtseps de mnios de 50 salariés. (1)
L'accord diot être cnoclu par des élus qui représentent puls de 50 % des safurfegs exprimés lros des dernières élections professionnelles.
Après la sngritau de accrods d'entreprise visés au présent article, le cehf d'entreprise ou son représentant tmrnasetrta l'accord puor vidaaitlon à la cosmmiison nonlaiate ptirraie de validation. Cttee tomanrissn drvea être accompagnée des deerrins procès-verbaux d'élections.
Les onsrntongaais snyleidcas et pnssnriloeofels au nieavu de la brhcane et mrebeims de la présente csoiomismn snot convoquées à une réunion de validation.

(1) Le pmerier alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dsipisonitos de l'article L. 2232-21 du cdoe du tarival et à l'exclusion des tmeers : « ainsi que » et « désigné(s) cmome délégué(s) snycdial dnas les ererepntsis de moins de 50 salariés » cmome étant cirraontes aux dnoistiosips du même actrile L. 2232-21 du cdoe du travail.

(Arrêté du 13 jlileut 2011, art. 1er)

Article 2 - Rôle de la commission

est remplacé par :
« Les fédérations et scdtyains d'employeurs sgrtneaiias ou adhérents à la cnivoetonn citeolvfce nnotlaaie des coecmemrs de détail de papeterie, ftoueiuurns de bureau, de buutequraie et iqrmanfuote et les sdictanys représentant les salariés, représentatifs au nviaeu naaontil et piteras au présent accord, ctteosuinnt une aaocioisstn régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le roecnuevemt de la cbituitoonrn à la charge des eeprneitrss et la gtioesn des fonds collectés (respect des afoitcfnates budgétaires, rbuseemenormt des cegahrs engagées dnas le crade de l'objet social). »
L'article 3.2 rieltaf à l'organisme de reomnvecerut :
« La cuionortbtin définie à l'article 2 du présent aroccd puet être recouvrée tnat par AS GNP, ssie 33, auvnee de la République,75011 Paris, sleon les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006 signé ertne l'AS GNP et ldiate aacsitoiosn de gestion, que par l'APGEB. »
est remplacé par :
« La crnoitoubitin définie à l'article 2 du présent aorccd puet être recouvrée tnat par l'APGEB, ssie 12, rue des Pyramides,75001 Paris, sleon les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006, que par totue ature scurttue mandatée par elle. »
Cet aevannt est aclipablpe dès le preiemr juor du mios sainuvt la piraoutn de l'arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le rôle de la csmosiimon nnotailae prirtiaae de viaoatdiln est d'effectuer un contrôle de validité. La ciosmosimn notiaalne prtaiirae de vdaloitain contrôle que l'accord d'entreprise n'enfreint pas les dospisitoins législatives, réglementaires ou clneenlonnetvois applicables.
La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et cocluns conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du taiarvl est subordonnée à luer clciousonn par des memrbes tlariiuets élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnseronl ttluraies représentant la majorité des sfefrgaus exprimés lros des dernières élections pnfrlosnelseeois et contrôle que l'accord cliotclef n'enfreint pas les diintioosps législatives, réglementaires ou cinnovlleetnnoes applicables. Si l'une des duex ctndononiis 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 cmisomoisn est composée d'un mberme turlitiaie et d'un mrmbee suppléant désignés par cuanche des onoaatgirsins représentativesnationales (1) sdanyecelis de salariés de la présente cntoeonivn ctilecove et d'un nbrome égal ttoal d'employeurs isuss d'organisations pneenoilolsefrss représentatives.

(1) L'article 3 est étendu à l'exclusion du treme : « neaatolins » cmome étant crranotie au pcnirpe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctasiason (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 13 jluiet 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 inferrmoa par écrit, le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris) qui asurse le secrétariat de la convinoten ctolvcllee nnaoatie des ceoermms de détail de papeterie, futnrroeous de bureau, de bierutquave et informatique.

Elle fruiorna à cttee oasccion :

- une ciope de cucahn des acdcros qui snot somius à la vitadlioan ;
- une fchie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du psnnreeol sgrtianaie de l'accord cpmaotnrot les iiantrnmoofs stevuanis : itcnaeiitdofn de l'entreprise, eifcetff de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en plcae de l'accord, le nmrboe d'établissement, luer répartition géographique ;
- une cipoe du dreiner procès-verbal des élections de son espneitrre ;

- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise soumettra à la commission nationale paritaire de l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit, et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB qui assurera le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureau et informatique.

Cette signature fait courir 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 devra en faire état par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de l'accord sera présidée alternativement par un membre du collège employeurs et un

Avenant du 2 mars 2011 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FEB.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDTF ; FEC FO.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 1er de l'accord du 10 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« Article 1er
Objet. ? Champ d'application

Le présent accord institue un régime de prévoyance à adhésion obligatoire au profit de l'ensemble du personnel des entreprises en tant que dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, matériel et informatique et inapplicable aux salariés de la sécurité :

? de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
? d'une garantie décès ;
? d'une retraite d'ancienneté,
dans les conditions définies ci-après. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 2 de l'accord du 10 décembre 1990 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2
Bénéficiaires du régime de prévoyance

Bénéficient des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises en tant que dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, matériel et informatique, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrits à l'effectif de l'entreprise adhérente, soit : tous les salariés présents au travail, ou dont la présence au travail est prévue par le code du travail, dont le lieu de travail est déterminé par l'employeur ou au vu des indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Bénéficient également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture du contrat résulte d'une faute

membre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFTC, CFTC, FNECS CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la fédération EEBN dispose de cinq voix.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La commission nationale paritaire de l'accord ou l'instance de l'accord et mettra par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Il est précisé dans les dispositions énumérées à l'article 5 du présent accord. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 2 « Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel non cadre et cadre » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 3 « Garanties incapacité-invalidité ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 3
Garanties incapacité-invalidité
3.1. Garantie incapacité
3.1.1. Définition

En cas d'arrêt de travail du salarié consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en complément et en plus de la période de mise en congé de l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des commerces de papeterie, fournitures de bureau, matériel et informatique et aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

3.1.2. Période de départ de la garantie

Pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en plus de la seconde période de mise en congé de l'employeur.
Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une fin de contrat et cession de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

3.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires est égal à la différence entre 100 % du salaire net de référence, et le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent dépasser le salaire à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations sont versées :

? luroqse le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité solicae ;
? dès la rerpsie 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 salarié est classé par la sécurité sailoce dnas l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slaoie (1), ou lqoruse l'invalidité résulte d'un addecint du taivarl ou d'une miadale poofssierelnne entraînant un tuax d'incapacité ptareennme piealtrle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il srea versé au salarié une rntee complémentaire à clele sireve par la sécurité sociale.

3.2.2. Ponit de départ de la gtniraae

Dès la nooicfitiatn au salarié par la sécurité slaoie de son cassemlet 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 salarié classé par la sécurité slioace en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rnete puor anidecct du tavairl aaynt entraîné un tuax d'incapacité d'au mnios 66 % rcvrea une retne complémentaire à cllee serive par la sécurité slaoie dnst le mnntot corerospdn à la différence entre 100 % du saralie net de référence et le moantnt des ptiesotanrs bertus sevreis par la sécurité soailce cumulé à l'éventuel sriaale à tmeys preital net.
Invalidité de 1re catégorie
Le salarié ronoenu en invalidité 1re catégorie par la sécurité soailce rrevera une rntee complémentaire à cllee srivee par la sécurité scoaile dnst le mntanot est calculé cmome siut :

Origine de l'invalidité	Salarié cadre	Salarié non cadre
Maladie ou adiccent non posfeisneonrls	45 % du sraaile net de référence moins les indemnités journalières bterus de sécurité slocaie	45 % du sairale net de référence moins les indemnités journalières brteus de sécurité salocie
Maladie pneonfsolelrise ou aneccidt du tiaarvl	60 % du sliaae net de référence moins les indemnités journalières buetrs de sécurité saoiacle	45 % du siarale net de référence moins les indemnités journalières buters de sécurité sliocae

En tuot état de cause, la rtene 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 peeivrcor une rémunération supérieure à clele qu'il aruiat perçue s'il aivat psuviuori son activité.

3.2.4. Durée du vmerneset de la priteaotsn

La rtnee complémentaire cesse d'être versée :

? lsqurooe le salarié ne perçoit puls la rente de la sécurité solacie ;
? lros de la soubststuiin de la rente de la sécurité sioclae au tirte de l'invalidité par une poisenn de vesislliee puor iutnapdte au tiaarvl ;
? et au puls trad à la dtae de liidoqtauin de la pseoinn de ratetrie par le salarié.

3.3. Silraae de référence puor le cuclal des petsnatris incapacité

de tairval et invalidité

Le slairae de référence seanvrt de bsae au cluacel des poairtetnss d'incapacité de taairvl et d'invalidité, crsnporeod à la menonye des srliaaas ntes perçus au corus des 12 mios cilvis précédant 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 iaeplacbens d'exercer une psirosesofn qlunuceqoe ;
- 3. Iieladvns qui, étant asbuolnemt inpeacblas d'exercer une profession, sont, en outre, dnas l'obligation d'avoir reruocs 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 salarié, l'organisme asruuesr du régime de prévoyance institué par le présent acocrd veresra au bénéficiaire un capital.

4.1.2. Bénéficiaires du cptiaal

Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du caatipl snot :
En pmierer leiu la ou les psreneons nommément désignées par le salarié dnas le beuiltln de désignation de bénéficiaire (s) qu'il arua complété, signé et retourné à l'organisme assureur.
A défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le ctpiaal srea dévolu dnas l'ordre snvuiat :

? au cnoionjt du salarié (voir définition du cnoijont à l'article 4.6) ;
? à défaut, aux etnfnsas légitimes, ruceonns ou afidtops du salarié 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 catapil qui srea versé en cas de décès du salarié varie en fontcoïn de sa stuiitoan de flamlie à la dtae du sinistre.

Situation de fmlalie	Salarié crade	Salarié non cdare
Salarié célibataire, veuf, divorcé snas prnsenoe à crghae	240 % du sairlae 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 saarlle de référence limité à la TA	100 % du sialrae de référence

Majoration par psorene à crhgae supplémentaire (au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité scialoe hros enfants)	80 % du saialre de référence limité à la TA	25 % du slariae de référence
--	---	------------------------------

4.2. Ginaarte invalidité pematenrne et aboulse (IPA)

4.2.1. Définition

L'invalidité pmnterneae asulboe citsonse dnas le ceeaslmnt du salarié par la sécurité sliocae dnas la 3e catégorie d'invalides, siot : l'invalidé aeoblsnumt iaanbple d'exercer une pofrisseon quqcenloue qui a en ortue l'obligation de rrcueoir à l'assistance d'une tcreie posrnee puor euecefftr les acets orenidrais de la vie. L'invalidité pnmaneetre aulbose est, dnas le carde du régime de prévoyance, assimilée au décès et dnnoe lieu, à la dmednae du salarié, au verenemst du caaitpl décès par anticipation.

4.2.2. Bénéficiaires de la gatrane

Le bénéficiaire de la gtianrae est le salarié lui-même.

4.2.3. Mtaonnt de la gitanare

Le mnaotnt de la gniratae est iqtinedue à cueli du caatpil décès. En effet, dnas le carde de cttee garantie, le cpialat décès est versé par aocptntiaii dmneercitet au salarié. Ainsi, le vnmereset du mnaotnt de ctete gniaatre met fin à la gtarine décès. La svurcannee ultérieure du décès du salarié ne drnenoa pas leiu au vseerenmt d'un novuaeu capital.

4.3. Gaatirne dobule eefft

En cas de décès du cnnijoot (définition à l'article 4.6), postérieurement ou simultanément au décès du salarié et aavnt la laqdoutiini de sa pnesion de vieillesse, il est versé aux efnants rsteant à cgahre (au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale) à dtae de son décès, un citpaal d'un monatnt égal à cluei qui aruait été versé puor le décès du salarié s'il aivat eu leiu à cttee date.

4.4. Gtrainae rntee éducation

4.4.1. Définition de la gĩaanrte

Lorsque, à la dtae de décès du salarié ou de sa rsnniensccoaae en invalidité petanrmnee absolue, celui-ci avait erncoe un ou pliuersus enanfts à craghe tel que défini ci-dessous, l'organisme asuuesrr luer vrsee une rntee éducation.

4.4.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la grtainae snot les eanfnts à charge du salarié à la dtae du décès, siot :
Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant légitime, naturel, ou adiotpf :

? jusqu'à son 18e anniversaire, snas cnoitoidn ;
? jusqu'à son 25e anniversaire, suos condition.
Soit :

? de purrvouise des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pnfinroeoel ;
? d'être en asngasppritee ;
? de prrisvoue une frotoamin pslofrnoeleine en acrennlate ;
? d'être atenitt d'un hdaianp l'empêchant de se lvier à une qucunpleoe activité rémunératrice, tutrailie d'une ctrae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sacloie et des familles, et rattaché au feoyr faicsl du salarié.

4.4.3. Motnnat de la pstreaoitn

Le matonnt de la rente éducation est de :

Salarié crade	Salarié non cdrae
12 % du slariae de référence	5 % du sirlaae de référence

4.5. Saialre de référence puor le cuclal des pettonrsais décès, IAD et rente éducation

Le sirlaae de référence snravet de bsaie au cuacll des ptrnsetaios est égal à la rémunération brute, priems et gioicafanirts comprises, perque au cuors des 12 mios précédant l'arrêt de tiaravl ou le décès. Le salaire de référence est reconstitué si le salarié concerné a monis de 1 an d'ancienneté.
Pour le pnrenoel cadre, le salaire de référence est limité à la tarhnce A.

4.6. Noiton de cjoinnot

Il fuat eedntnre par cnoijnot l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jmuneegt définitif non séparé (e) de corps. Snot assimilés au cjinoot :

? le concubin, lorsque, à la dtae du décès du salarié, le cgoaiucnnbe était notorie et permanent, à siaovr qu'il puet être justifié d'une communauté de vie d'au mnios 2 ans ou qu'un ennaft rncnoeu par le salarié est né de ctete unoin et que les cbcnoinus vievnt suos le même toit. Les cnuconibs ne dneovit pas être par aeiulrli mariés ou pacés aevc un teirs ;
? le preairnate aeuqule le (la) salarié (e) est lié (e) par un ptcae cvuil de solidarité clnocu diepus au minos 2 ans à la dtae du décès du participant. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 3 bis « Bénéficiaire du mainiten des graeniats de prévoyance après rpuutre du ctarot de tavrail » de l'accord du 10 décembre 1990 dveient l'article 5 intitulé « Portabilité du régime de prévoyance » rédigé cmmoe suit.

« Arcilte 5

Portabilité du régime de prévoyance

5.1. Bénéficiaires de la portabilité

Bénéficient de la portabilité du régime de prévoyance les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance cvnonnetoeinl dnot le cnratot de tiaravl est rompu. L'ancienneté rutenee puor définir les ditros est déterminée à la dtae de ceaissotn du crtoant de tiaavr du salarié.

5.2. Cnnitdioos de la portabilité

Pour pooivur bénéficier du mieinatn des gtreanias de prévoyance instituées par le présent accord, les salariés, dnot le coatrnt de traavr est rompu, dnoivet :

? rlemipr les contoniids resquies puor bénéficier du régime de prévoyance cotventionnel à la dtae de rprtuue de luer craontt de tiavral ;
? être pirs en craghe par l'assurance chômage et peoivrcer à ce trite des acnlitoaos puor prtee d'emploi ;
? jitfiuesr de ctete pirs en craghe auprès de luer deinrer eeyulpulm en lui aasensdrt le jtisiuftac et la natoictfoin du mnnotat des anlcialoos qu'ils perçoivent ;
? ne pas avoir renoncé expressément à cttee gnitarae (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jvenair 2008 prévoit la possibilité puor le salarié de rnncoeer par écrit à la portabilité des gtainaers de prévoyance accordées dnas l'entreprise quittée, par eovni d'un ceourirr dnas les 10 jours saviunt la cisseoatn de

son cnratot de tviaarl à son ex-employeur). La rtoecinoiann qui est irrévocable vuat puor l'ensemble des gernitaas du régime conventionnel.
Le dopstiiisf 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 jleult 2009.

5.3. Durée du meaniitn des gtaaernis de prévoyance après rtuupre du corntat de tarival

Les giartanes du régime de prévoyance snot miutennaes puor une durée cmpsiore ertne 1 et 9 mios sleon la durée du canrott de taivral de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot appréciées en mios enetirs comme dnas l'exemple ci-dessous, shaant que ce mitainen de graeaints srea accordé au mxmuaim puor 9 mios même si le crtnaot de tvarail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.
Exemple :

Durée du ctaront de tirvaal	Durée de la gnrataie
Durée coartnt < 1 mios	Pas de dirot
Durée crntaot = 1 mios eetinr	1 mios de metainin de doirts
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 etienrs	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 lrosque celle-ci itnnivreet au cruos 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 reruvote un eplomi ou dès qu'il ne puet puls jsuiteifr de son stuatt de dneedumar d'emploi indemnisé par le régime olrtgaiioe d'assurance chômage.

5.4. Saarile de référence

Le sarlaie de référence servnat de bsae au cacull des ptoieanstrs incapacité et invalidité du régime de prévoyance, cerspornod à la meonnye des siaarels ntes perçus au cruos des 12 mios civils précédant l'arrêt de travail.
Les semoms liées à la rutrpue ou à la fin du contrat de tavrrial (indemnités de licenciement, indemnités cmeopacesnrts de congés payés et toeuts auerts seomms versées à ttrie exceptionnel) snot eecluxs du srliaae de référence. Les dortis gtainras par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité taremroipe ne puevnet cunridoe l'ancien salarié à peecoivr des indemnités d'un manontt supérieur à culei de l'allocation nette du régime oorlatigibe d'assurance chômage à lleaqlue l'ancien salarié 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 :

« Actlrie 6
Revalorisation

Le slaraie de référence sraenvt au cuacll des prtneoaatsis incapacité et invalidité srea aneumnelentl revalorisé en fcnioin de l'indice d'évolution du pnoit ARCRO aux mêmes 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, dvneiet l'article 7 « Msie en ?uvre du régime ». Il est désormais rédigé comme siut :

« Article 7
Mise en ?uvre du régime

Les eesrentirps eatnrnt dnas le cmahp d'application de la civtoenonn ccotiellve ntnoalaie de la papeterie, ftourruenis de bureau, baeqturuiue et iqaniuomftr 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, auvnee de la République, 75011 Piras et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.
Les eteiprrnss 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 bénéficiier lrues salariés de gatnraies supérieures, appréciées rsiuqe par risque.
Un comité de gitoesn 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 mttsoiluiaaun » de l'accord du 10 décembre 1990 dneevit l'article 8 « Réexamen des cnnitoodis d'organisation de la maioasuluittn » rédigé cmome siut :

« Aciltre 8
Réexamen des cinootndis d'organisation de la mlouasatutiin

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 socaux se réuniront au monis 6 moins à l'avance, au reragd de la dtae d'échéance, puor étudier le raropt spécial des omegnirass aurssures sur les ctmeops de résultat de la période écoulée et sur les ppevrcteiss d'évolution du régime. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 5 ter « Cemhnaengt d'organisme asreusr » de l'accord du 10 décembre 1990 dvneiet l'article 9 « Ngehanemt d'organisme assrueur ». Il est désormais rédigé cmmoe siut :

« Atlcrie 9
Changement d'organisme assurer

En cas de caghmneent d'organisme (s) asreusr (s) décidé par les pertaaerins siucaox à l'occasion d'une révision de l'accord, les peoirttans en cruos de siercve seront mnuaneteis à luer navieu aittnet à la dtae de la résiliation.
Néanmoins, la dénonciation non-reconduction des oirnasegms asureurss désignés ne srauat rteetmre en cause la purstoieue des raelnavsotriois des ptseorathnis d'incapacité, d'invalidité ou de rtnee situe à décès en cruos de svreice à la dtae d'effet de la résiliation.
Les paeenraitrs sociaux, en ataplpiocn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, osoragienrnt la puutsoire des ralasoiirentvs sur la base, au minimum, des veualrs énoncées à l'article 6 du présent aroccd par négociation aevc le nveuol ongaismre aurssuer et tuot artue oramginse panvout aurser ce tpe de prestation.
Toutefois, les pnotriasetts de retne svriees par l'OCIRP cnnnietruet à être revalorisées par cet ogrnmaise svianut les mêmes modalités que cleles prévues avnat le cmeeahnght d'organisme assureur.
A la dtae de la dénonciation ou de non-reconduction des omasegnis arsursues désignés, les salariés bénéficiant

d'indemnités journalières et/ ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verraient maintenir la couverture du risque décès (capital et rente éducation).
Le cahier des charges d'organisme assureur sera signé sur les points relatifs à la durée de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord. »

Cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du personnel non cadre est intégralement à la charge du salarié.

La cotisation de 1,50 % sur la branche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge exclusive de l'employeur.

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à :

Article 10

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 6 « Répartition des cotisations » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 10 « Cotisations ». 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	
Incapacité de travail	0,354	0,354	0,35	0,66
Incapacité 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

A compter du 1er juillet 2011 et pendant une période de 5 ans maximum, les cotisations relatives du régime de prévoyance sont 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 dispositions des articles 18 et 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur le montant du surplus des provisions à

compter pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 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	
Incapacité de travail	0,374	0,374	0,37	0,68
Incapacité 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 gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur 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 aorccd srea déposé auprès des sivecers du misirnte 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 cmroe siut :

« Alrtcie 13
Extension

Les peritas sginiaaetrns cnivenonnet d'effectuer les démarches nécessaires puor obntier 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 dienevt l'article 14 « Durée et dtae d'entrée en vgueiur ». Il est rédigé cmome siut :

« Aciltre 14
Durée et dtae d'entrée en vgueiur

Le présent aroccd est ccnolu puor une durée indéterminée. Il enrte en vguier à la dtae de ptibucaioln 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

dinevet l'article 15 « Dénonciation ». Il est désormais rédigé comme siut :

« Atcrile 15
Dénonciation

Le présent aoccrd proura être dénoncé soeln les modalités et cotnioinds prévues aux aerltcis L. 2261-9 et snuvaits 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 :

« Acitrle 16
Révision

Toute otsaogniairn syncilade d'employeurs ou de salariés représentative dnas le camhp d'application psnoenfriseol de la coinvntoen covleclite du 15 décembre 1988 et srtganaaie ou adhérente au présent aorccd puorra dandemer la révision des diiosnoptsis 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 saaigiterns du présent anvnaet s'engagent à eeceftufr les formalités de dépôt du présent anaenvt seoln les dsiitiponoss de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Eells s'engagent également à en dmdneaer l'extension soeln les modalités prévues aux acretlis L. 2261-15 et sivantus du cdoe du travail.

fnnnnoicemeott de la négociation clcovtliee des icneantss paaeiitrns et imutdiot un alcitre 2.1 intitulé « Indemnité ffraroiiatae de remurceoevnt » rédigé cmome siut :

« 2.1. Indemnité ffraroiiatae de rvcneremuot

A défaut de règlement de la crntooiuitbn et après msie en duemere restée ieuuncsuftrte dnas le délai imparti, l'APGEB proruva prvuusore les ereipentrs défaillantes dnevat les jirtouincdis compétentes aifn de reevurocr la smroe faiaaoftrre de 1 000 ? en sus de la cturioniobn due. Les frias engendrés par la procédure de remvnouceert précontentieuse et cuoteenitnse sreont à la crahge des readbeevls de la contribution. » Cet aneavnt est aclbippale dès le primeer juor du mios sinavut la pioruatn 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 cnevtoinon collective. Cette contribution, aissse sur la mssae sllairaae btrue des erspeetirns visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cgahre des employeurs. Le mtanont de la cotunibtorin est fixé à 0,05 % de la mssae saraliale brute, snas poivour être inférieur à 25 ? par epsrtneire et par an, quel que siot l'effectif sur l'année. » Est remplacé par : « Il est institué une crtnoouitbin revltiae à la prise en caghre des firs supportés par les fédérations et sdynaicts d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'applcation de la ctiovnneon collective. Cette contribution, asisse sur la masse sraaaille btrue des ersitenps visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la chgrae des employeurs. Le matnont de la cbottunroiiin est fixé à 0,05 % de la masse silraalae brute, snas pivouor être inférieur à 40 ? par enertpirse et par an, quel que siot l'effectif sur l'année. » Cet annvaet est albcapiple dès le pmreier juor du mios savunit la

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 pirsre en cahrge 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 rtleaif à la définition des menyos de fecimnnneat : « Il est institué une cnibotoriutn rieatlive à la pirsre en crhgae des

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 drirens alinéas

« Les ptiars relaepnlt la volonté de cnriosutre et de développer des roanetlis scealois oevtuers et responsables, dnas le suoci de l'avenir des esprtrepnies de la brhance et de l'emploi. Les osratinganois pfrnoneolesslers d'employeurs et les onsirgiaatons sinalcydcs de salariés ont cenvonu qu'un fenninemact était ipninblssedae au développement de l'exercice du syndicalisme, puor les onintorigaass sanledicys représentatives au naeviu national, tnat slirealaas que praltnoeas ; il diot ptertmere la toinsaismrns des ifmnraiotos deus aux erirpenetss et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce cansott que les petairs snrtiaaiges à la cnnoiveton colelcivte niaaonlte ont etdnenu :

? iicrnse la gsoiten des fodns collectés dnas un cdare prriaatie ;
? procéder à une nleluove définition des dépenses supportées par les fédérations et sytdnacs d'employeurs et de salariés et ssileebctups d'être remboursées, cmome indiqué dnas l'article 4 ci-dessous »,

est modifié cmome siut :

« Les priaets rlpnaeelp la volonté de ctoruisnre et de développer des rnealotis soaeicls oteurevs et responsables, dnas le scoui de l'avenir des esprtrepnies de la bnchrhae et de l'emploi. Les oosratingngais penollieorenfss d'employeurs et les osngaarinitos seliadnycs de salariés ont cenvonu qu'un feiencmannnt était iibspaelsndne au développement de l'exercice du pamatrsrie et du syndicalisme, puor les otiriansnaogs selinaydcs représentatives au neivau national, tnat salaiarels que ploanertas ; il diot pttmreere la trnissoman des irifmnoanots deus aux eernpstirs et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce constast que les piartes sgaiirantes à la covteinnon cciteovlle ntinaaloe ont entndeu :

? iicrnse la gosietn des fndos collectés dnas un cdrae piirate ;
? procéder à une nvoulele définition des dépenses supportées par les fédérations et sytidnacs d'employeurs et de salariés et suelbsipets de bénéficier d'une pisre en cgrahe financière, cmome indiqué dnas l'article 4 ci-dessous. »

L'article 3.1 « Aosiatiocsn 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 braiuuuteqe et irquitmoafne et les sicyantds représentant les salariés, représentatifs au neivau ntoinaal et peartis au présent accord, coineunsttt une aistcsoain régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le reourecvenmt de la cointborutn à la cgahre des eeerstnirps et la gstein des fndos collectés (respect des anetiofctas budgétaires, rereoummnebst des cgehars engagées dnas le crdae de l'objet social). »

est modifié cmome siut :

« Les fédérations et sdactynis d'employeurs sanegiarits ou adhérents à la cnotivoenn cciviloltee naoilatne des coremcems de détail de papeterie, fineuorrrts de bureau, de bitueaquure et inqrftuotmaie et les scyandts représentant les salariés, représentatifs au neivau natainol et ptaeris au présent accord, cuensontitt une atiaissocon régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le rcueenvrmoet de la cntrboouitin à la crghae des esinrtreps et la gtesoin des fndos collectés (respect des aciaentotffs budgétaires, facennmeint des cehrgas engagées

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 façon sutivane :

Article 4.1

Frais liés au ftnnooncement de l'association et anotics pairirates

Les firas 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 praoitmreenriit utilisée puor coviurr l'ensemble des coûts afférents au fronnconmetiet et à la msie en ?uvre des acontis paritaires, nanetommt :

? la pisre en cahrge des hnaorroeis de l'expert-comptable et du cirsmmisaoe aux comepts de l'association de gesiton ;
? la pisre en cghrae des coûts liés au fennitcoonmet de l'association ;

? la pisre en caghre partielle, et peitmanerirat définie dnas son cntoenu et son mtnoant dnas le règlement intérieur, des coûts de secrétariat et de geiston de l'association et de la coveinontn cvlotiecle engagés par le collège pnaotarl ;

? la pisre en crahge des :

? études dnnot la réalisation lui srea confiée par la cissmimoon piraatire nationale, asini que l'édition de tuos dmcnoteus intéressant la collectivité des salariés de la poorsesfin ;
? heonanoris des corlsieelns extérieurs, csoihis par la cmioosimsn piraatre nationale, auprès de l'une ou l'autre des cmisoinomss ptaeraaiirs ;

? la pisre en caghre des :

? tauravx rltefias à la négociation de la ctiovnnoen collective, y coirpms cuex prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du taarvil : rhrceehes engagées dnas le crdae de la négociation, accipiltapn et siuvi de la ceovninotn clveltieoe nationale... ;
? tavrux rltalfeis à l'application de la ceovnotnin collective, y compris les antocis d'information, de coomciatiumnn et de cseonil canncornet lidtae alpaitocpn (frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de menyos d'information adaptés liés à la ctenionvon ctivllocee ntolnaiae et aux derseivs coionssimms y afférentes), à dsiatteion des salariés et des eeerntispr ;

? des tvuaarx riteflas à la msie à juor du fheicr des eenrtpriess erantnt dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er du présent accord ;

? des faris de ranecle liés à la cotlecle des fodns parariets ;
? des tvuraax et faris rftales à l'information sur l'accès aux métiers de la bnarhce ;

? la pisre en chagre des faris supportés par les fédérations et sciytndas de salariés : ces firas soenrt oiemeblgitnraot remboursés sur présentation des pièces jfuivcetaistis et dnas la mersue où ils repencest les cindtioons et matntos de psrie en charge, pieetnaimart établis :

? roeurebmsemnt sur jitctiauffiss des frias de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations sayedlns de salariés sreangiaits de la contvnoien cteoilvce à l'occasion de la négociation cieltvcole et de la ptaiopicitan aux réunions des csmimionoss preatriais dnas les cdontniios fixées par le règlement intérieur de l'association de gesiton ;

? remuorenebmst sur jitcfuifatss aux epouleyrms du minetain de la rémunération (salaires et charges) de luers salariés, représentants mandatés par luer ogntiaisoran syladnice représentative, puor paciitperr aux réunions des csioimmsns periaaats ;

? la psrie en caghre des frias supportés par les fédérations et scitdayns d'employeurs : ces fairs sreont oelreoaibgmnt remboursés sur présentation des pièces jfeaitciustvis et dnas la mserue où ils retesecept les cnntdioios et mtnatons de pisre en charge, pateieiamnrt établis :

? reusmmeboret sur jsftticuafis 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 piipaoracittn aux réunions des cnsoosmimis piiearrats dnas les cdontionis fixées par le règlement intérieur de l'association de gstieon ;

? rumreeosnemt sur jifscitiaufs aux eryeolmpus du miiatenn de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur onorstiagian sdiacynle représentative, pour pcrpetair aux réunions des csmnsmoiois prietraais ;
 ? rneburmeoesmt sur juicsifitffas aux ertipresens de la msie à dtiospision des employeurs, représentants mandatés par leur oairigasotnn sylcadine représentative, pour piciatepr aux réunions des cmnmooissis paritaires.
 Le mntonat aunnel des rmeterumbsnoes sur jisfiutactfs aux eleurmpyos (ou aux erstniereps de la msie à dsipoisotin des employeurs), du meiaintn de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur origsinoatan sayldicne représentative, pour pirpcitear aux réunions des cmosinmisos paritaires, ne porrua excéder le mnaotnt de la ciaoisottn 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 atnocs des mbremes de l'association

Dans ce crade ne snot éligibles au rbmseumenroet ? sur jiatctuffsiiis ? que les dépenses engagées, répondant aux otjcbifes ci-dessous énumérés, neoammtt cleels liées au développement de l'exercice du snsimlcidyae tel qu'indiqué dnas le préambule.

Article 4.2.1

Objectifs cmmuos et utsilitiaon des fdons

Ces fnods ont, notamment, pour oejitbcf comumn de :
 ? pdenrre en crghae les fairs occasionnés par les réunions préparatoires des dvrsees conmiossims des itnnaecss peraatriis (commission priatarie nationale, cismsomion parraiite ntalinoae de l'emploi et de la ftrmiooan professionnelle...);
 ? rrconeefr la présence des salariés et des eurlymoeps dnas les négociations de bcnhare qui vsinet nmmnateot à fexir les cioontdins d'emploi et de tarvail des salariés et lerus gainraets sleaocis et à aseursr l'égalité pelfoelsnoisnre etnre les feemms et les hemmos ;
 ? développer l'information et la saoisleibtsiinn des salariés et des ernsireetps sur les dsnsoitioipis coeelnoenintnlvs ;
 ? cnttsieour des securtutrs de réflexion, d'anticipation, de coenpotich des dsntsopiios ceevnninetlonols ;
 ? fcenianr l'établissement de rapports, detoucmmns ou acnoits paeemtrnt une mreueille cniacsnosne du suceetr ;
 ? s'adjoindre les sveircs d'experts pour 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 cltcoee visée à l'article 2 du présent accord, aux orntgiaasoin scnylieds de salariés, représentatives au nevaii nnaoatil et pterais au présent accord, étant précisé que, dnas le cas où une confédération seirat représentée par peuirluss psnreeons morales, il apnparetit à ces poenrnses mloeras de se répartir enrte eells la prat calculée par sglie confédéral ;
 ? le veesmrent de 30 % de la clcolete visée à l'article 2 du présent accord, aux otirgnisoaans représentant les employeurs, désignées dnas le présent accord. »
 est remplacé par :
 « Les soemms riecuielles snreot réparties de la façon snaviute :

Article 4.1

Frais liés au fnnmotennioect de l'association et atocns prtraieias

Les fairs de l'association de gtseion piartraie sorent financés par une parite de la cturunbition de l'article 2.

Chaque année, le ceinsol d'administration de l'association détermine un poergactnue de la clotlcee issue de la cintouiotrbn visée à l'article 2 qui couirvra tuot ou patrie des coûts afférents au foieontemncnnt et à la msie en ?uvre des ainctos pitaiarres supportés par l'association, dnot nntommeet :
 L'ensemble des coûts afférents au ftoinneceomnnt et à la msie en ?uvre des aitocns pearirtias supportés par l'association reecruvnot naotemmt :

? la psrie en crhage des hreoiarnos de l'expert-comptable et du csmirsoaime aux cmetops de l'association de gstoien ;
 ? la prise en carhge des coûts liés au fenmoinntocent de l'association, dnot les fiars de cletocle ;
 ? la prise en craghe des coûts de secrétariat et de goesitn de l'association et de la cnvoneiton cvetloiclle ;
 ? la prise en carche des :
 ? études dnot la réalisation lui srea confiée par la coiiiosmsmn paairtire nationale, ainsi que l'édition de tuos donmucets intéressant la collectivité des salariés de la pifeorssn ;
 ? hroaeniros des csllirenoes extérieurs, cihisios par la ciomissomn priiaite nationale, auprès de l'une ou l'autre des cissonnoimms piraiaerts ;
 ? la prise en caghre des :
 ? taauvrx reailfts à la négociation de la conenivton collective, y cpmiros cuex prévus aux acelirts L. 2241-1 et sutnvais du cdoe de taarvil : rhecehercs engagées dnas le crade de la négociation, acipaotilpn et suivi de la cnteivoonn clcvtiole nationale... ;
 ? tarauvrx rteaifls à l'application de la cotnneoivn collective, y crimos les aticos d'information, de coctmniauomn et de cnsiol cernnoanct ladite apioplcatin (frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de myoens d'information adaptés liés à la citovoennn cetcvllioie natalinoe et aux dvrsees cminsosios y afférentes), à doattiniesn des salariés et des eprteiesns ;
 ? des tuavrax rtleifas à la msie à juor du fciehir des eeintsrrsps enntart dnas le chmap d'application défini à l'article 1er du présent acocrd ;
 ? des fairs de rnacele liés à la cocletle des fodns piirrateas ;
 ? des trvuaax et fiars rletaifs à l'information sur l'accès aux métiers de la branche.
 En cas de désaccord sur la répartition, les fdons seront répartis comme siut :
 ? 30 % de la coeltcle visée à l'article 2 du présent accord, aux oorinnaatsigs schnaidyas de salariés, représentatives au niveau nntioaal et piaters au présent accord, étant précisé que, dnas le cas où une confédération sariet représentée par pleiusrus pnoenerss morales, il ataepnrit à ces preonenss malores de se répartir ertne eells la prat calculée par sglie confédéral ;
 ? 30 % de la ctellocé 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 meebmrs de l'association

Le sdole de la cclteloe non affecté aux firas de l'association est destiné à ciunotebrr aux dépenses engagées par les fédérations et scnyaitds de salariés et par les fédérations et scayitnds d'employeurs, répondant aux ojebficts ci-dessous énumérés, ntnmmaeot cleels liées au développement de l'exercice du prmtriasiae et du siiylncsdmae tel qu'indiqué dnas le préambule.
 Chaque otnsaraigion sydcinale présentera au conisel d'administration de l'association un blian anuel de sa doitotan budgétaire.

Article 4.2.1

Objectifs counmms et utiiosltain des fnods

Ces fnods ont, notamment, pour oecjibtf commun de :
 ? pnerrde en carhge les firas supportés par les fédérations et sactdiyns de salariés dnas le cdrae de leur représentation au sien des comonsmisiss pirarteais de la cinvtnoeon ceiocvllte et neamtonmt des firas de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations slednacyis de salariés srniteigaas de la centovonin coclitleve à l'occasion de la négociation cclvloitee et de la pcipriatoaitn aux

réunions des comités paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gages ;
 ? perdre en charge les frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs dans le cadre de leur représentation au sein des commissions paritaires de la convention collective et notamment :
 ? le remboursement des frais de déplacement (transport, repas et hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales d'employeurs à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des comités paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gages ;
 ? le remboursement aux entreprises de la mise à disposition des employeurs, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires ;
 ? prendre en charge les frais occasionnés par les réunions préparatoires des décisions communales des instances paritaires (commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle...) ;
 ? reconnaître la présence des salariés et des représentants dans les négociations de branche qui visent notamment à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 ? développer l'information et la consultation des salariés et des entreprises sur les dispositions relatives ;
 ? constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de coopération des syndicats professionnels ;
 ? fonder l'établissement de rapports, documents ou accords permettant une mise en œuvre du statut ;
 ? s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :
 ? la moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations sociales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartiendrait à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral ;
 ? la seconde moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations représentant les entreprises représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale.

L'article 6 « Durée. ? Notification. ? Dénonciation ? Publicité »
 « Article 6.1

Durée

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

Le présent texte sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mars 2006.

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 accord pourra être dénoncé par l'un des collèges pirs en son entier, dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 6.4

Publicité

Le présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil des prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail, et décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec accusé de réception le lendemain, est modifié comme suit :

« Article 6.1

Durée

Le présent texte est conclu 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 syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mars 2006.

Article 6.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un des collèges pirs 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

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 lendemain. »
 Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal 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 Cocimouitman ; 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 commission cotextuelle nationale des comités de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de burocratie et d'informatique.

Elle fournira à cet effet :

? une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;

? une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, conformément aux instructions suivantes : identification 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 entreprise ;

? une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaite sureté à la commission nationale paritaire de validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB, qui assure le secrétariat de la commission nationale des comités de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de burocratie et d'informatique.

Cette saisie fait courir 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 donne par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de validation devra se réunir dans un délai maximal de 2 mois.

La commission nationale paritaire de validation sera présidée alternativement par un membre du collège électoral et un membre du collège salariés.

Le collège salariés, composé de la FEC CGT-FO, la CGT, la CFDT, la CFTC, la FECNS 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 élus et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non

valide.

La commission nationale paritaire de validation valide ou invalide l'accord et met fin par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. », 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 commission nationale des comités de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de burocratie et d'informatique.

Elle fournira à cet effet :

? une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;

? une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, conformément aux instructions suivantes : identification 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 entreprise ;

? une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaite sureté à la commission nationale paritaire de validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB, qui assure le secrétariat de la commission nationale des comités de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de burocratie et d'informatique.

Cette saisie fait courir 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 donne par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de validation sera présidée alternativement par un membre du collège électoral et un membre du collège salariés.

Le collège 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 élus et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La commission nationale paritaire de validation valide ou invalide l'accord et met fin par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. »

Cet accord est applicable dès le jour de la signature.

(hormis cas de cumul emploi-retraite). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

L'article 3.2.3 intitulé « Motif de la saisine » de l'article 3.2 intitulé « Garniture invalidité » est modifié comme suit.

Toute référence au « salarié cadre » ou « salarié non cadre » de cet article est remplacée respectivement 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 « Motif de la saisine » de l'article 4.1 intitulé « Garniture invalidité » est modifié comme suit.

Toute référence au « salarié cadre » ou « salarié non cadre » de cet article est remplacée respectivement 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 « Motif de la saisine » de l'article 4.4 intitulé « Garniture invalidité » est modifié comme suit.

Avenant du 21 janvier 2014 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	EBEN.
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS-CFE-CGC ; FS CDFT ; FEC FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

L'article 3.1.4 intitulé « Durée du versement des prestations » de l'article 3.1 intitulé « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

« Les prestations sont versées :

? lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;

? dès la reprise du travail ;

? au 1^{er} jour d'indemnisation ;

? et au plus tard à la date de l'ajournement de la prestation de versement

Toute référence au « salarié crdae » ou « salarié non crade » de cet actilre 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 aitrclre est remplacée rmenteespicvt 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 jiun 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 CDFD ; 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 ieofmnrra par écrit le secrétariat de l'APGEB (12, rue des Pyramides, 75001 Paris) qui asrsue le secrétariat de la ctoenovinn ccltlloeve nanoaitle des cemcemors de détail de papeterie, fountrrui de bureau, de brqtauuieue et informatique. Elle frnouira à cttee oscicaon :

? une ciope de cauchn des aodrccs qui snot smois à la vtadioailn ;

? une fhcie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du pnrrneseol snriigaate de l'accord coptrmaont les ioimfonratns staveunis : itniafoicidetr de l'entreprise, etfeciff de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en palce de l'accord, le nrombe d'établissement, luer répartition géographique ;

? une ciope du denrierr procès-verbal des élections de son ertsrinepe ;

? une cpioe des acorcds d'entreprise cités dnas l'accord siomus à la validation.

Lorsque l'entreprise sreuatoha stmoetre à la cimsmssooin nilotanae ptaiarire de vaiitdolan l'accord finalisé et signé, elle en frea la damndee par écrit et jinrdoa une ciope de l'accord signé par les élus.

Ces dnmeoctus snroet adressés au secrétariat de l'APGEB qui arsue le secrétariat de la cietnvnnon cclovltee nlatioane des cemecrms de détail de papeterie, fieturnrns de bureau, de baueiruqtte et informatique.

Cette ssnaie 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 cstaonte que le dsesoier est incomplet, il dnemade par écrit aux steiniarags de compléter le dossier.

La cimosimosn ntainolae pitiarrae de vloaidiatn srea présidée areltnmevtiaent par un mbmree du collège eulreompys et un mebmre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CDFD, CFTC, FCNES CFE-CGC dpissoe 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 starigaines 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 merte en conformité l'accord du 10 décembre 1990 ralteif à la prévoyance complémentaire de la covntienon clcitvolee ntaalinoe des coremcems de détail de papeterie, frnirtuueos de bureau, butirequae et inutiromafqe aevc les doipsnsoits du décret n° 2012-25 du 9 jaienvr 2012 realitf au caractère citlocelf et otaboiiirgle des gnitearas de prtoetioen 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 nnlaatioe piarartie de vditilaaon viedrlaa ou iraniedvla l'accord et moiretva par écrit sa décision.

Cet acrcod est aipplabce le juor svnuat le dépôt de l'accord à la dcritoen générale du travail.

Cet aorccd est abclialppe le juor svnaut son dépôt au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes du leiu de conclusion. »

Est remplacé par :

« Actilre 4
Procédure

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en iornefma 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, fueniuorrts de bureau, de btqaeuriuee et informatique.

Elle fuoirra à cette oascoin :

? une ciope de cuchan des accdros qui snot sumois à la votiialadn ;

? une fihce signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du pneoresnl sinraaigte de l'accord cmotanprot les ioimfiotnras sautnvies : idneitatcoifin de l'entreprise, eetficff de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en pcalle de l'accord, le nbmroe d'établissement, luer répartition géographique ;

? une ciope du deinerr procès-verbal des élections de son epntrsrie ;

? une ciope des aoccds d'entreprise cités dnas l'accord siomus à la validation.

Lorsque l'entreprise seraotuhia smueotrtte à la cimsisoomn noatliane prraaiite de valtdoian l'accord finalisé et signé, elle en frea la ddanmee par écrit, et jdhiroa une cpioe de l'accord signé par les élus.

Ces duchoetms snroet adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la cveiotnonn cvtloilcee ninaloate des ceorcems de détail de papeterie, ftuouiruers de bureau, de buiuetqare et informatique.

Cette siiasne 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 ctaosnte que le doessir est incomplet, il daemdne par écrit aux sieragiatsn de compléter le dossier.

La cmosiimson nnltaaoe parriitae de vildiaton srea présidée altaimetenvnret par un mbmre du collège emluerpays et un mbmre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CDFD, CFTC, FNECS CFE-CGC doisspe d'une viox par organisation.

Pour le collège pnaaotrl : la fédération EEBN dspisoe de cniq viox. 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 cooisommin ntnloaaie pirraaite de vilaatdion vlaerida ou indrlaevia l'accord et mitveora par écrit sa décision.

Cet acorcd est aciplablpce le juor sviunat le dépôt de l'accord à la deiicrotn générale du travail.

Cet acrcod est ailabppce le juor savuint son dépôt au secrétariat-greffe du coesinl de prud'hommes du leiu de conclusion. »

Cet avenant est apicplabe dès le juor de la signature.

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 rison d'erreurs et d'omissions meuners 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 preaaiteurs sicaux seatnigaris ddiut tetxe cnuouimqnet une vsioern rcieaftctiive des dosoiniispts concernées (modifications sur les tblaauex 2 et 3).

Il est rappelé que les ceeganmhnts opérés snot le fuirt de la négociation pairatrie de bcnhrae dnnot le suivi puet être consulté dnas les procès-verbaux de cismimsoon mixte prairtaie des années 2015 et 2016.

En aorccd avec les seiervcs de la DGT, la bnrache tansemrt la vesoirn ratceitiicvfe du texte concerné et en informe l'ensemble des pneeatarrs saciuox de la branche, sgaittreans 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 cvtnooenin cclitveole naanoitle des commceers de détail de papeterie, fuirronuets de bureau, beuauriqtue et informatique, ansii que les aennexs correspondantes, snot modifiés comme siut :

« Alcrite 6.1

Classification

Les oraigiantsonts sndcalyies sratnegiias de la présente cenvinootn cliltecvoe ont procédé à une rtofene de la glilre de cfliiaiacsotsn des epiomls en cvrannseot le mécanisme de cnsselaemt par apipaoitlcn de critères de classement.

A. ? Glrile de ciocfasiitlasn

La csoicilfistaan 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 eliomps de la glilre de cicfoaisliatsn snot répartis en 3 niveaux, A puor les employés, B puor les agetns de maîtrise et C puor les cadres.

Récapitulatif des emplois. ? Tlaabeu n° 2

Le tblaeau récapitulatif définit, puor chuaqe neiavu de qualification, le ou les critères de camlnseset et le cefnciefot de saliare mimiumn à appliquer. Il opère une répartition des epmolis cmumons aux piorsfonses concernées en 4 filières (réception et préparation des livraisons, administratif, vntee en migaasn et vetne à l'extérieur) et puor ce qui cnegnore les pesernlnos spécialisés en 2 filières (mobilier de bruaeu et bueqauuite et informatique).

Description des fonctions. ? Tlaebau n° 3

Le tealabu de dictoeisprn des fcotinnos précise les tâches preeps à cqhuae elompi repère.

La détermination du neivau de qalfuactoiin diot être établie,

d'une part, par référence aux critères de cesnsmalet et, d'autre part, par référence aux dctoepnpsirs de finotcnos frnaugit dnas le talebau ? doitsecprn de fiocnnots ?.

Les aplnaeitplos d'emplois n'ont qu'une vaelur indicative.

B. ? Aiilpactopn

a) Détermination du cseenslamt cnoenvnteionl

La détermination du nievau de qifocuaiialtn diot être établie, d'une part, par référence aux critères de claneessmt et, d'autre part, par référence aux drnotisepps de fontcnos figuanrt dnas le teablau ? 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 ntiaaolne de retarite et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947 , le neiavu B3 est assimilé à un sutatt crade (sous réserve de vltdoiiaan par l'AGIRC [association générale des iisuontntts de rairttee des cadres]).

Les ongtsaarniios silcneyads sirngteaiaas du présent aeannvt s'engagent à effectuer, dès la dtae de signature, les démarches nécessaires à la rnsanniosceace du neiavu 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 qausi immédiate
150	A2	Minimum de cceanonssnais professionnelles
170	A3	Connaissances psnfroseellonies puls approfondies, cnnacsnieasos tceuhieqns partielles
190	A4	Connaissances thueqinecs complètes
220	A5	Autonomie dnas l'organisation en fcootnin de dterciives précises
240	B1	Autonomie dnas l'organisation en fctonoin de drveetciis générales et/ ou cotnaioordin de personnel
260	B2	Responsabilité, autonomie, hatue technicité
280	B3	Responsabilité, autonomie, hutae technicité, maîtrise pluridisciplinaire
300	C1	Responsabilité, autonomie, haute technicité, ctoroidoainn de personnel. Cadre affecté à un ptose de commandement, en vue d'assister un rpabsenolse d'un neaivu hiérarchique supérieur, ou qui ercxee dnas les damenios tnqcuehie ou aidintmstriaf ou commercial, ou de gsiteon des responsabilités dnas le crade des monissis ou des deircietvs reques 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 commandement sur un ou plusieurs cadres ou employés expérimentés qualifiés dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines technique ou commercial ou administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative. Le directeur de magasin qui dirige l'établissement et/ou assure la gestion dont il répond et qui figure dans la précédente classification est dans ce niveau.
450	C3	Cadre possédant la compétence et les pouvoirs 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 commandement sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents.
500	C4	Cadre exerçant les fonctions de directeur d'entreprise

Récapitulatif des emplois

(Tableau non reproduit, consultable en ligne 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 Professionnelle de réception et préparation des livraisons		
A1	Employé (e) logistique	Assure la réception, la manutention, le contrôle qualité et l'étiquetage des marchandises et leur marquage. Effectue selon les besoins de la production l'emballage et l'étiquetage des marchandises en vue des livraisons ou des expéditions. Effectue à l'extérieur des cosués pour l'établissement/l'entreprise.
A2	Réceptionnaire et/ou magasinier (ère) et/ou préparateur (trice) de commande	Dans les entreprises disposant de services logistiques distincts (réception, préparation et expédition), assure les opérations liées à la réception, la préparation ou l'expédition des commandes. Dans les entreprises ne disposant pas de services logistiques distincts, 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 données fournies. Récupère les défauts de fonctionnement et incendies du véhicule utilisé. Peut être chargé de tâches annexes de manutention.

A3	Réceptionnaire et/ou magasinier (ère) et/ou préparateur (trice) de commande	Dans les entreprises disposant de services logistiques distincts (réception, préparation et expédition), est amené à assurer des fonctions permanentes, au sein de 2 au moins des services précités.
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 données fournies. Récupère les défauts de fonctionnement et incendies du véhicule utilisé. Peut être chargé de tâches annexes de manutention.
A4	Coordinateur (trice) logistique	Sous la responsabilité supérieure hiérarchique directe, coordonne l'activité de plusieurs collaborateurs tout en assumant ses propres tâches de réception, préparation ou expédition de commande.
B1	Chef d'équipe logistique	Assure la responsabilité d'une équipe complète tout en étant garant des normes et orientations fixées par sa hiérarchie.
Filière Professionnelle administrative		
A1	Employé (e) administratif (ive)	Effectue toutes tâches administratives élémentaires (photocopies, archivage, classement). Assure la gestion du matériel téléphonique, 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 logiciels de base de l'outil informatique.
A3	Assistant (e) administratif (ive)	Utilise les logiciels avancés de l'outil bureautique, utilise les outils de communication, prend en charge les appels téléphoniques, prépare les dossiers. Effectue toutes tâches administratives.
	Assistant (e) commercial (e)	Assure le suivi des commandes et des livraisons, la mise à jour et l'actualisation des tarifs, renseigne les adresses commerciales, saisit et tenamst les devis, participe à l'action commerciale, netanmont par téléphone.
	Assistant (e) ou aide-comptable	Suit la comptabilité clients ? fournisseurs, les graphes créanciers et/ou les flux 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 plans d'action clmeaomire et les cnpgaames promotionnelles. Siut l'évolution cicraommlee de ses potidurs et astssie la fcroe de vente. Astsise les rpbansesoess dnas ctete gestion.
	Assistant (e) acheteur	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, psase les commandes, rlcaene les fournisseurs. Puet assurer, lros de la réception des marchandises, le contrôle de luer conformité aux commandes. Arsuse la cdiitiaofcn analytique.
	Assistant (e) rescerouss humaines	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, aursse l'application de la réglementation solciae et le bon déroulement de la pqtioiule RH. Atissse les rpeasoselbns dnas ctete gestion.
	Animateur (trice) de formation	Est en cgrah de la froatomin « puroidts » et slotniou des utilisateurs. Est clpbaae de sivrue une méthode pédagogique et de créer des srpupots pédagogiques lui petatremnt d'animer une ssiseon de formation.
A5	Formateur (trice)	Est en cahrg de la ftomarion « pridtuos » et suiltnoos des utilisateurs. Réalise l'ingénierie pédagogique (capable de créer une méthode pédagogique et d'établir les supports de cours), anmie des ssneioos de formation.
	Assistant (e) de direction	En fiotconn de diticveers précises, aïssts la direction, prépare et réunit les éléments de travail, ogrsaine les réunions, les déplacements de la direction.
	Comptable	Établit le bilan, le cptmoe de résultat, sleon les dectiivres du chef d'entreprise ou d'un expert-comptable. Gère la trésorerie snuaivt la délégation donnée, contrôle les ceoptms clients-fournisseurs.
B1	Assistant (e) de diectiron confirmé (e)	Assiste la direction. Prépare et réunit les éléments de travail, ogniarse les réunions, les déplacements de la direction. Rédige la cnrpocaesornde d'après les deeitcirvs générales. Puet perndre des initiatives. Bénéficie d'une catrenie autonomie.
	Comptable confirmé (e)	Établit le bilan, le cpomte de résultat, sleon les dreivitecs du chef 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.
	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.

B2	Formateur (trice) expert	Répond à la définition du famtrouer qualifié. En outre, arsuse la fotraimon des clotoeuarblars de l'entreprise dnas tuos domaines.
	Responsable rsesoruces humaines	Assure l'application de la réglementation soalice et des onatritionties RH de la direction.
B3	Chef de goupe comptable	Organise, slvurilee et assume la responsabilité de l'ensemble des tarvaux coeblmtaps et des aitsasntss en cololariabton dtrceie aevc la direction. Prned des ieivtnitais et bénéficie d'une large autonomie.
Filière Vtnee en magasin		
A2	Vendeur (se) débutant	Non autonome, il efutece 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. Ppaiirtce à la gteison des comamedns clients, aux réassorts et au pgniatoe des stocks. Réalise les opérations nécessaires à l'établissement de tuos dueonmtcs de l'acte de vente. Puet être amené à efeeufctr des elmbaaegls de mainshcreads et des encaissements.
	Hôte (sse) de caisse	Enregistre les articles, escniase les soemms sivaunt le myoen de planeemt 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 eenvmnoennrt en état de propreté. Alceculie et reegnsine le client.
A3	Vendeur (se) qualifié (e)	Vendeur aaynt aucqis l'expérience pnioolefsslerne le raendnt amutoone sur l'ensemble de ses missions.
A4	Vendeur (se) très qualifié (e)	Répond à la définition du vednuer qualifié et fiat pvuere des ccnnsaeaisnos safusenifts puor vedrne la totalité, des pdurtios et sevcers et se fiat le rielas des cgnosneis de la hiérarchie.
A5	Responsable rayon	Coordonne le fecnimeoonnnnt d'un roayn sleon les ictuisrtnons de la hiérarchie.
B1	Responsable pniot de vente	Coordonne le fneomnnetcnont d'un pinot de vnete sleon les iiotntuscnsr de la hiérarchie.
Filière Vetre 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 eeufctfe les raecnles clients. Poopsre les rendez-vous des cmicrmeaux ou efuetfce des enquêtes.

A3	Téléconseiller (ère) confirmé (e)	Commercialise à distance l'ensemble des produits et services. Renseigne la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal aussi l'enregistrement des commandes, traite les lettres et effectue les relations clients. Prendre et proposer les rendez-vous des clients ou effectuer des enquêtes.
A4	Commercial (e) sédentaire	Est chargé de prospecter, développer et fidéliser la clientèle de l'entreprise par téléphone, internet ou tout autre canal. Présente les produits et conseille le client, argumente et répond aux objections, négocie les prix, les quantités et les délais de livraison selon les instructions de la direction. Conclut la vente par l'établissement d'un contrat soumis à validation, assure le suivi commercial et administratif de son secteur pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.
	Commercial (e)	Commercialise l'ensemble des produits et services, met en œuvre le plan de prospection, présente les produits et conseille le client, argumente et répond aux objections, négocie les prix et les quantités en fonction de barèmes et les délais de livraison selon les instructions de la direction. Conclut la vente par l'établissement d'un contrat soumis à validation, assure le suivi commercial et administratif de son secteur (visites d'entretien, courriers ?) pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.
A5	Commercial (e) qualifié (e)	Répond à la définition du commerce et à la maîtrise de l'ensemble des produits et services ou des techniques de vente.
	Chef de plateau	Selon les directives précises de la direction, coordonne et anime une équipe de téléconseillers ou commerciaux sédentaires, est garant du respect de la politique de télévente.
B1	Commercial (e) très qualifié (e)	Maîtrise l'ensemble des produits et services et les techniques de vente, fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son secteur et son activité, contribue à l'élaboration de la politique commerciale de l'entreprise.
	Responsable de plateau	Selon les directives générales de la direction, coordonne et anime une équipe de téléconseillers ou commerciaux sédentaires. Est garant du respect de la politique de télévente.
B3	Chef de groupe commercial	Répond à la définition du commerce très qualifié, coordonne et anime un groupe de commerciaux, organise leur travail, participe aux résultats. Assure les relations de sa direction.

Filière Professionnelle spécialisée mécanique de bureau		
A1	Monteur (se) assemblage (se)	Sans connaissances particulières, exécute rapidement un travail simple d'assemblage de pièces préparées à l'avance et calibrées.
A2	Monteur (se) livreur (se)	Réalise des travaux de livraison, d'assemblage et de montage chez un client, assure le SAV. Peut être amené à conduire le véhicule.
A3	Monteur (se) livreur (se) qualifié (e)	Répond à la définition du métier livreur, s'agit de conduire un plan d'implantation de matériel et d'équipement de bureau, peut prendre des initiatives et contacter la clientèle.
A5	Responsable d'équipe	Dans le cadre de directives précises, anime une équipe de plusieurs monteurs/ livreurs, coordonne les installations, gère un planning de liaison, peut contacter la clientèle.
A5	Technicien (ne) bureau d'études	Crée ou met en œuvre, sur les données données, des projets d'implantation par la réalisation des plans associés et la planification des travaux liés au projet.
B2	Architecte d'intérieur	Crée et choisit les structures, volumes, matériaux, couleurs utiles à l'aménagement d'un lieu. Élabore son projet en cohérence avec les cahiers du client et applique les réglementations liées à la construction ou à l'espace mais aussi en fonction des contraintes techniques et budgétaires. Est responsable et maître d'œuvre du projet, doit il suit et contrôle la réalisation jusqu'à son terme ou la réception du chantier.
Filière Professionnelle spécialisée bureautique et informatique		
A3	Technicien (ne) de maintenance informatique	Prépare, livre, installe et configure les matériels et logiciels. Assure la maintenance du matériel, en atelier, sur site ou à distance, diagnostique la panne, effectue des réparations par réglage, nettoyage ou remplacement des pièces défectueuses.
	Technicien (ne) de maintenance de systèmes d'impression	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 de gestion de documents.

A4	Technicien (ne) de maintenance informatique qualifié	Prépare, livre, installe, configure les matériels et logiciels. Assure la mise en réseau, la maintenance du matériel, en atelier, sur site ou à distance, des équipements par panne, effectue des réparations par réglage, nettoyage ou remplacement des pièces défectueuses. Permet la prise en main des systèmes par les utilisateurs.
	Technicien (ne) de maintenance de 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.
A5	Technicien (ne) de maintenance informatique très qualifié (e)	Répond à la définition du technicien de maintenance informatique 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 administrateurs réseau du client.
	Technicien (ne) de maintenance de systèmes d'impression très qualifié (e)	Répond à la définition du technicien de maintenance de systèmes d'impression 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 administrateurs réseau du client.
Avis d'interprétation du 21 mars 2018 relatif à l'article 3.11 Jours fériés		

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Interprétation de l'article 3.11
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2018

Conformément à l'article 1.8, la CDFT a saisi la commission d'interprétation et de clarification de la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, barquetterie et fourniture 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

	Intégrateur (trice) informatique	Paramètre, configure et met au point un logiciel d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, pour un client ou une entreprise selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges.
B1	Intégrateur (trice) informatique qualifié (e)	Paramètre, configure et réalise un cahier des charges fixant les besoins des utilisateurs et décrivant les solutions techniques envisagées. Effectue des tests de logiciels plus complexes au lancement des applications.
	Administrateur (trice) de réseaux informatiques	Participe au choix des logiciels et à leur mise en œuvre, à l'administration et à l'optimisation des bases de données de l'entreprise. S'occupe de leur sauvegarde et veille à la cohérence, à l'accessibilité et à la sécurité des informations.
B2	Responsable technique	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.
Filière Fasolectif des cadres		
C1	Responsable de service (administratif, technique, commercial)	Dirige et élabore 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 applicable dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

« Orute le 1er Mai, à l'initiative de l'employeur, devront être chômés au moins 5 des jours de fête légale prévus par la loi (L. 222-1 du code du travail) et les usages locaux. Ces jours seront portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année. »

Tout ou partie des 5 jours de fête légale oeniront-ils être chômés et déterminés par l'employeur en début d'année peuvent-ils coïncider avec des jours de repos habituels des salariés ?

Les membres de la commission d'interprétation adoptent la position suivante :
Les jours de fêtes légales obnément-ils être chômés et portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année ne peuvent coïncider avec les jours de repos habituels des salariés.

Article 2 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2018

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

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; CGT CSD ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :

? la moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartiendrait à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par quote-part confédérale ;

? la seconde moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations représentant les employés représentatives dans le champ d'application de la convention collective 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 CDTF ; CFTC SNPELAC,

Article 1er - Garanties incapacité-invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, les articles 3.1.3 et 3.2.3 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fonderies de bureau, de bureau et informatique sont modifiés comme suit :

« 3.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence, et le montant des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent dépasser le salaire à plein temps que le salarié net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçues s'il avait continué à travailler.

3.2.3. Montant de la prestation Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes versées par la sécurité sociale cumulé à l'éventuel salaire à temps partiel brut.

Invalidité de 1re catégorie

Le salarié reconnu en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale reçoit une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

Origine de l'invalidité	Salarié affilié à l'AGIRC	Salarié non affilié à l'AGIRC
-------------------------	---------------------------	-------------------------------

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :

? la moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartiendrait à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par quote-part confédérale ;

? la seconde moitié de ces fonds sera versée au profit de la représentativité de chaque organisation, établie par arrêté ministériel, entre les organisations représentant les employés et les personnes représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Maladie ou accident non professionnels	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	45 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle versée par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent dépasser l'intérêt à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité. »

En regard de l'ensemble de ces évolutions, le salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité défini à l'article 3.3 est modifié comme suit : « Le salaire de référence correspond de base au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspondant à la moyenne des salaires bruts perçus au cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, à l'exception de l'invalidité de 1re catégorie. Pour celle-ci le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

Les articles des paragraphes de l'article 3 de la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fonderies de bureau, de bureau et informatique sont inchangés.

Article 2 - Garantie décès et invalidité permanente et absolue En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, les bénéficiaires du capital définis à l'article 4.1.2 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fonderies de bureau, de bureau et informatique : les modalités de détail est modifiée comme suit :

« Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du capital sont : En premier lieu la ou les personnes nommément désignée(s) par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire (s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

? au conjoint du salarié, (voir définition du conjoint à l'article 4.6) ;
? à défaut, aux enfants du salarié par parts égales entre eux ;
? à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »

À effet rétroactif du 1er janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1er janvier 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire, les termes « au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale » des articles 4.1.3 et 4.3 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fonderies de bureau, de bureau et informatique : les modalités de détail sont remplacées par « les (telle) que définie à l'article 4.7 ».

À effet rétroactif du 1er jneiavr 2016 puor les suels décès snrunevat à cptmoer de ctete date, il est ajouté un atlcire 4.1.4 intitulé « rilosveatroian psot moetrm » ansii rédigé : « En cas de décès, le cpatial gantrai est revalorisé conformément aux dtioonsispis de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015. »

À cetompr du 1er jaenivr 2019, les bénéficiaires de la gatraine rtene éducation définie à l'article 4.4.2 snot : « les efnatns à chgare du salarié à la dtae du décès, siot :

Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant :

- ? jusqu'à son 18e anniversaire, snas codontin ;
- ? jusqu'à son 25e anniversaire, suos condition.

Soit :

- ? de piosurruve des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pneosroesfinl ;
- ? d'être en aapgtipresse ;
- ? de pirsuourve une froamotin pfelisolnnorsee en anlctaenre ;
- ? d'être aetnnt d'un hacdainp l'empêchant de se lrievr à une qecolnuuqe activité rémunératrice, trualiite d'une crate d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sciaoe et des familles, et rattaché au foyer fascil du salarié. »

À ceptmor du 1er jiaenivr 2019, l'article 4.4.3 retalif à la gaanitre rnete éducation du présent accrod de prévoyance de la cniovonetn cileotvlce ntianlaoe de la papeterie, fotueirrus de bureau, de brquuuutaie : ceecmorms de détail est modifié cmome siut :

« 4.4.3. Mtnnaot de la prietstoan »

Le moantnt de la rtene éducation est de :

Salarié affilié à l'AGIRC (Avenant 21 janv. 2014, étendu)	Salarié non affilié à l'AGIRC (Avenant 21 janv. 2014, étendu)
12 % du sairale de référence Le maotnnt auennl de la rente ne puet être inférieur à 3 200 ?	5 % du sailrae de référence Le mnoantt aneunl de la rente ne puet être inférieur à 1 000 ?

À effet rétroactif du 1er jaievr 2016 et au puls tard, à effet du 1er jneivair 2020 puor les bénéficiaires de la période transitoire, il est ajouté un alcrtie 4.7 intitulé « ntooin de prneoenss à carghe (hors rente éducation) » rédigé cmoe siut :

« Etnnafas à cahрге : snot considérés cmoe enfnats à crahge du salarié :

- ? les efnatns du salarié, de son conjoint, de son ptnreraiae lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils snot eevefitmfencf à la cahрге du salarié, c'est-à-dire si celui-ci priouvot à lures beionss et assrue luer entretien, et ssftsiaanaat à l'une des conditioins suneitvas :
- ?? être âgés de mions de 18 ans, être non salariés et aiovr la qualité d'ayant dorit au snes de la sécurité saoice du salarié, de son pnriateae lié par un Pcas ou de son concubin.

Cas preuiatlcr des efnants âgés de 18 à mnios de 21 ans, non salariés et anyat la qualité d'ayant dorit au snes de la sécurité sliaoe du salarié, de son conjoint, de son prarneiate lié par un Pcas ou de son concubin, dnas le crdae de la réforme de la prtotoien mliadae uevlnesrile : ces aantys dirot muearjs déjà à crahge au snes de la sécurité sliaoe au 1er jiaenivr 2016 conservent, la qualité d'ayant dorit au snes de la sécurité soiclae penadnt la période trnsiotarie instaurée par la ptoorceitn mldiaae uvlrneliese et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2019 tnat que luer sotituan ne sbuit pas de cnaeenghmt duant cttee période. ils snot considérés comme efntnas à carhge au ttrie du présent acorcd ;

- ?? être âgés de mnois de 21 ans, être non salariés, bénéficier d'une iulartamimoitcn en propre en tnat qu'assuré du régime de sécurité scoaile et ruocnnes à crahge par l'administration fiaslce du salarié ;

- ?? être âgés de mions de 26 ans, et :
- ??? être à la rcrhceehd d'un premeir elmpoi et iisnrctcs à ce trite au Pôle emlopi ;
- ??? ou eecerxr une activité rémunérée luer purnarcot un rnveeu muesenl inférieure au RSA mensuel ;
- ??? ou bénéficier d'un cntraot d'apprentissage ou de professionnalisation, suos réserve de fuionrr anlmeleennut tuot jaitucftsif de luer situation.
- ?? être âgés de mnios de 28 ans, être non salariés, rnoncues à cahgre par l'administration flacise ou non ilapomsebs et jiuifetr de la prtsiuoue d'études sindcraeeos ou supérieures à tmpes pilen dnas un établissement plbuic ou privé ;
- ?? qeul que siot luer âge, suos réserve qu'ils soient atinttes d'une infirmité tllee qu'ils ne pneuve se lievr à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été rnnoucee avant luer 21e anniversaire.

? les eatfnns rssaminlept l'une des coioditnns énumérées ci-dessus au trtie duleqess le salarié vesre une pioesnn areainttime vannet en déduction dnas le cluacel de l'impôt sur le rvneeu ;

? les etfnnas à naître au mnmoet du décès du salarié.

Ne pnuveet être considérés comme etnnfas à naître que les ennfntas qui snot nés, viables, dnas les 300 jrous du décès du salarié.

Ascendants/ decednntass à charge

Les ascendants, dsdtaenecns du salarié ou cuex de son conjoint, de son cbuincon ou de son preaiantre lié par un Pacs, vanivt suos le tiot du salarié suos réserve de fuionrr aneelumennlt tuot jftsitucaif de luer situation.

Cas ptrcilaeur des ascendants, daestnecnds faiugrnt sur la crate de sécurité scoliae du salarié ou de son cnoinjot ou de son pterniaare lié par un Pcas ou de son concubin, dnas le cdare de la réforme de la prcioteotn uvsnrilelee maalide : ces ayatns dirot déjà à cgrhae au snes de la sécurité salioce au 1er jinaevr 2016 crveonsent la qualité d'ayant dorit au snes de la sécurité silcoae pandent la période titnisoarre instaurée par la peotoitcrn urineselle midaale et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2019 tnat que luer sotatiun ne sbuit pas de cgeenmnaht darunt cette période. Ils snot considérés comme pnenroess à caghre au ttrie 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 1 janv. 2019

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ravtiele à la sécurisation de l'emploi est veune miefodir le dipiitossf de mitinaen de cvoruerute dit de portabilité au poifrt des aiecnns salariés. L'article 5 de la ctovnioenn ctlieovlce naatoilne de la papeterie, furtnuories de bureau, de bqrutiuaee : cmmeoers de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est modifié en conséquence puor ttoue rrtpuue du cranott de tavaril dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015 :

« 5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du mentaiin à ttire giartut des gnaeiatsr du régime en cas de ctoisaesn du cnrtaot de travail, non consécutive à une faute lourde, ounvart dirot à prsie en cgrahe par le régime d'assurance chômage solen les cniotniods sntvieux :

1. Le mniitaen des gtnieraas est aaplpicble à ceotmpr de la dtae de ciatsseon du cotrnat de taivral et pdnanet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmie de la durée du denirer cntraot de tivaral ou, le cas échéant, des dineerrs ctrnrtoas de tivaral lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant ardoindre au mios supérieur, snas pvuooir excéder 12 mios ;
2. Le bénéfice du mieaitnn des graeinats est subordonné à la ctdnoioin que les dtoris à rseneobtmrmus complémentaires aniet été ovterus cehz le drneier eyolupmer anavt la dtae de ceiasston du corntat de taiarvl ;
3. Les gteniaras meniatures au bénéfice de l'ancien salarié snot

cleels en vguueir dnas l'entreprise ;

4. L'ancien salarié jtsiufe auprès de son oirnsgmae assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mneitian des garanties, des chidoions prévues au présent article, en fnioausrnt les jstutiicffias 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 coantrt de tvraail 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 chqaue acienn salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot froinur l'ensemble des jtfiuiiaftcss qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et noatmemnt le jiftictiustf de vnreseemt des allnaocitos chômage du mios cneapnsorrodrt à culei puor leeslqls les prtinetosas snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la citsaoesn du vmnreeset des alnoaoicltis du régime d'assurance chômage luqorse celle-ci ieevnirtnt au corus de la période de portabilité des droits. L'ancien salarié bénéficie des garitanes au tirte deseelqls il était affilié lros de la ctioasesn de son ctinorat de travail.

Les évolutions des gerntaais du régime snot opopblseas aux anecins salariés.(2)

5.3. Durée de la portabilité

Le mietainn 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 meiatnin des gnartaies 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, adirnore au normbe supérieur, snas pviuor excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le mitiaenn des gaaerntis cesse :
? à la rspiree d'une nveuille activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne doirt ou non à des gaairtnes de prévoyance, dès lros qu'elle met fin au dorit à iemndaiinston du régime d'assurance chômage ;
? en cas de csiateosn de peeaimnt des aloilnoacts du régime d'assurance chômage puor tuot atrue miotf (notamment en cas de retraite, de rdiaotain des letiss du Pôle emploi, de décès) ;
? en cas de meunqmanet par l'ancien salarié à son oilbtaoign de frnoiutuere des juctiitasfifs de prise en chgrae par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La senosupsin des aootinlacs 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 metniian des gnaatries qui ne srea pas prolongée d'autant.

5.4. Siraale de référence

Le sraliae de référence sanrevt de bsae au clcual des ptoetnias prévoyance rctese constitué par le srilaee défini puor cuqhae garantie, précédant la dtae de ctioasein du crtonat de travail, à l'exclusion des smmeos dveunees exgleiibs du fiat de la cisstaoen du crotnat 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 iarut perçues au trite de la même période.

5.5. Financement

Le fncneianemnt de ce dtpsiisof fiat l'objet de mtuisiataulon intégré aux cniisoaotts 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 ootcbre 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 octobore 2019 - art. 1)

Article 4 - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À ceomtptr du 1er jvinaer 2019, l'article 6 du présent accord de prévoyance de la contoenvn ctvlleicoe nanoilate de la papeterie, froinuterus de bureau, de beiruqautue : cecomerms de détail libellé « Rolaivtrosiaen » est modifié cmome siut :

« Le sailrae de référence svneart au clcual des ptaersntois incapacité, invalidité srea aelenneunlmt revalorisé en fctonion de l'indice d'évolution de la vealur du ponit de rritaete complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmes dtaes d'effet.

La rtene éducation est revalorisée soeln une périodicité et un licnde 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 jneavr 2019, les eerpritsens earntnt dnas le champ d'application de la cinnoovetn colctiieve ntaoianle de la papeterie, fuoetirrnus de bureau, de buuquiaetre : coreemmcs de détail snot lrbies d'adhérer à l'organisme aessurur 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 ausruress ».

En outre, l'article 8 du présent acrcod de prévoyance de la cneotnoivn clcloveite nntoiaale de la papeterie, foreniuutrs de bureau, de bqteauriue : ceeemmors de détail intitulé « réexamen des cotiodnins d'organisation de la mauotailstiun » est désormais libellé « durée de l'accord » et rédigé comme siut :

« Le présent acrcod est cclonu puor une durée indéterminée.

Les ptrnraaeis sacuoix cnenvonient de fiare un pniot de svuii de cet acrocd et de le réexaminer tuos les 5 ans.

Le présent acrcod puet par aeuirlls farie à tuot memnot l'objet d'une révison en tuot ou ptiare de ses dispositions, la négociation à cet eefft anyat leiu à la dnaedme de l'une des praite habilitées conformément aux diisstoponis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les dioisotsnips dnnot la révison est demandée rstneroet en vgueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révison.

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 ccosuilonn d'un neuvol accord, la rlvtsariaoein des indemnités qendniuties srea assurée par le nveoul oamsrnige dnas des cinoitnods idequtines à cleels définies puor les sesirints ienrveatntnt postérieurement au changement.

De même, la rtlraoiesoavn des rteens d'invalidité et des retnes d'éducation srea assurée par le nevuol onraismge auussr dnas des citdonions ieneqdiuts à celes définies puor les stnsiies inrneanvett postérieurement au changement. Les teuitlairs d'indemnités qiotinedneus ou de rnete d'invalidité se vorrent par aluiers mnieaitnr par le nouvevl osmaingre la crouveurte du risque décès dnas les ctinoinods antérieures y cpmrois en ce qui cronnece la rsoaierlivotn des ptnstrioas dues. »

À compter du 1er janvier 2019, les taux de cotisations sont révisés comme suit :

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 avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties suscitées conviennent que le secteur d'activité « Commerce » tel que défini dans le rapport Marx/Bagorski, répond en partie à la nature des activités professionnelles et des compétences associées exercées par le champ d'application de la convention collective se caractérisant notamment par :

- ? une cohérence de secteur, de métier, autour de la vente ;
- ? des transformations profondes et rapides, avec l'impact du numérique (automatisation), de la vente à distance, de la livraison à domicile ; avec des enjeux humains de transformation des compétences ;
- ? une capacité d'inclusion par l'emploi ;
- ? des caractéristiques communes.

Ces caractéristiques sont celles que le représentant unique du secteur commerce.

Article 2 - Points de vigilance et recommandations
Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties suscitées conviennent que les entreprises ciblées par le champ d'application de la convention collective sont en grande majorité des petites et moyennes entreprises et conformément au point de vue exprimé par le rapport Marx/Bagorski en ce qui concerne le statut dit du « Commerce », une attention particulière doit être apportée pour « assurer une gouvernance équilibrée entre les droits des salariés et les droits des entreprises ».

Les parties suscitées conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. (1)

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter le régime conventionnel prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 4 du 21 janvier 2014. Il est également convenu de modifier les garanties incapacité et invalidité et de réviser les cotisations.

Les parties suscitées conviennent également que le champ d'application de la convention collective couvre effectivement des entreprises de commerce de détail indépendantes et que cette particularité doit être prise en considération.

Article 3 - Désignation d'un OPCO
Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties suscitées s'accordent sur le fait qu'en l'absence d'existence juridique des OCO à la date de signature de la présente déclaration, ils ne peuvent procéder à la désignation d'un opérateur de compétences.

À défaut de signature d'un accord de désignation avant le 31 décembre 2018, les parties suscitées conviennent d'un renforcement à l'OPCO en matière de secteur du commerce. (1)

(1) Alinéa 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.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties suscitées conviennent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties suscitées conviennent de la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Date d'application
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

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

(1) Ailrcte étendu sous réserve du respect des dispositions 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 seingeraient maintenant le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au

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 CDTF ; 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 « Cosimmoisn paraître paraître de négociation et d'interprétation » ci-dessous ainsi que rampele les dispositions des articles 1.8 « Coimmoisn de caioocntin et d'interprétation » et 2.2 « Isniemointadn des aensbcs des salariés participant aux négociations collectives et les diversités etancss paraître » 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 paritaire nationale sera remplacée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CNPPI exerce notamment les missions suivantes :

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

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

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

secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la 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 commissions paritaires nationales, les organisations patronales et de salariés représentatives (ci-après « les parties ») ont décidé de la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour assurer la représentation des salariés et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
?? l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
?? les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
? des négociations qu'elles souhaitent porter sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
?? l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne individuelle (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

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

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

6. Elle se réunit au moins 4 fois par an en vue :
? de la négociation annuelle sur les salaires ;
? des négociations territoriales 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 maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
?? les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
? des négociations qu'elles souhaitent porter sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
?? l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne individuelle (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu 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 ;
? commande son rapport économique et social de branche annuel.

Enfin, dans le cadre de ses missions, et dans le respect des dispositions légales, la branche décide de valider 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 visibilisation de leur pouvoir syndical.

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

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

Article 1.8.1
Composition. ? Présidence

La commission est composée paritairemment. Le collège des représentants des salariés comprend 2 représentants de chaque

onnsigaaitn syacilnde reonnue représentative dnas le camhp de la ctnoinoevn collective.

Le collège des représentants des emluorepys est constitué de représentants des oigtasaonrins rcnuneos représentatives dnas le cmhap de la coonintven cioecvtlle en nrmobe égal à celui du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CPNPI snot assurées aintelremanevtt par les collèges eermuopyls et salariés puor une durée de 2 ans. Chaque collège désigne en son sien le mrbmee destiné à oecupr 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 décidé paritairement, et en réfère au secrétariat de la cinootenvn cvloltocie puor l'organisation des pchaioenrs réunions. En cas de vacance du président, le vice-président aussme cttee fonction.

Le président et le vice-président de la CPNPI snot croienigatass des décisions pesirs paritairement. Lqrusoe ltiedses décisions enngaegt la brchane plsolserenofnie par un écrit, eels 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 cahue réunion de la CPPNI.

La cmiosmsoin est ssiaie par l'intermédiaire et à la deinglcie des oaogrisiantns sidcaelyns représentatives dnas la branche, tnat du côté eueyolmps que du côté salarié.

Article 1.8.2 Modalités de vote. ? Pisle de décisions

Les ptaaienrers sciuoax ciennovnnnet que totue décision de la CNPPI ilpignumat la barchne dnas le cdare d'une cmuimnoaotcn écrite ou d'un aivs de conciliation, dnot la rédaction sariet confiée au secrétariat de la ctenvioonn collective, dreva friae l'objet d'un vtoe en séance.

Il est coenvnu que le vtoe obéit aux règles setvanuis :
? vtoe d'une ou prsuueils osnotiranigas paatlerons représentatives représentant au mimuinm 50 % des enprepteiss adhérentes au sien de la bchane ;
? 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 cttoniinos de validité aelaiblpchs à la clnocouisn des arccdos ceftliocls de branche tles que prévus par la loi.

Article 1.8.3 Indemnisation des abnceess des salariés pnripaitcat aux négociations citvelleoocs et les dsirvees iascntens paritaires

Les représentants salariés bénéficient d'un dirot d'absence de l'entreprise. Le tmpes d'absence est rémunéré cmome du tpmes de tairavl eicffetf 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 tpems 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 cagrhe par leurs oitroaniansgs rcepstvseis conformément aux dsipitoisnos de l'accord de la civennoton cclleovtie du 22 février 2006 rletiaf à la psire en cghare des fics consécutifs au fennietoncnomt de la négociation cctvoelile des icthsenas 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 ariitadnmtsve de l'ensemble des miosinss de la CPNPI et ntommnaet l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cttee fin le secrétariat :
? élabore le procès-verbal de caqhue réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après vliiatoadn du président de séance, et eoinve au moins 15 juroes 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 fionotcns :
? de rhecceer aleianmmebt la sliooutn des ligites idvndielius ou clcfelitos nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés ;
? de résoudre les difficultés d'interprétation des dpoisnstiios de la présente cooinentvn et de ses annexes.

Les décisions de la CNPPI dnas le cadre de ses moinsiss d'interprétation et de cclotoiinan snot pseris dnas le rpesect du piatsrmaie et conformément aux diiitonsspos de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La csimisoomn d'interprétation puet être sasiie puor trncaher les ligties nés de l'interprétation d'un aictrle de la présente cenovitonn collective, et nametnomt par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des ongasriintaos slycydnaes représentatives dnas la branche, tnat du côté pratonal que salarial.

Le cruieorr de sinaise de la commosiisn est adressé au siège du secrétariat parnmeet de la cvnotnieon collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce cierruor est adressé par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

La pirate deenrdaemsse y jiont un mémoire eaopsnxt les pntios en litgie asini que ttoue pièce stbeucsplic de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La cpioe du mémoire et des pièces est jtoine à la ccooonvatin 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, suaf cioscrtnnaces eieneolptxlencs (congs d'été) ou dsiesor cpomelxe et sur décision cjtnoioine du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

La cootnovacin aisni que l'ensemble des pièces ssuoieims 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 eeufetcftr toute démarche qui lui serbleamit utile.

Si un aocrcd intervient, sleon les dpnisoiitss 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 shvuet la tuene de la séance. Il est eunstie communiqué à l'ensemble des memrebs 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 juroes qui svinuet la tuene de la séance. Il est eitnsue communiqué à l'ensemble des mrmeebs de la CPPNI anisi qu'au(x) demandeur(s).

Les aivs de la cismomosin acquièrent même vaelur que la ctnoinevon cleltvioce et snot publiés en axnene à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greffe 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 paciattrnpt aux négociations coccevtllies et les deiersvs isnetacns piraieiatrs » 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 pianaeaters sacoux rlpleapnet qu'ils pnnnreet en considération la nécessité de prévoir des dssinotopiis spécifiques pour 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 fntoocin de la tliale des eritpsenres 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 petaerianrs 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 pour tuos sisetrins svaerunnt à cptmeor de cttee date, le sraiale de référence svaent de bsae au cluac des pteroiatnss d'invalidité, cpenoorrsd à la mynneoe des sreaails bturs perçus au cuors des 12 mios civils précédant l'arrêt de travail. L'article 3.3 de l'accord de prévoyance de la connetiovn cioltvlcee nntloaiae des cecrmooes de détail de papeterie, firontuuers de bureau, de brquatieuue et iofunrqiatme est dnoc modifié en conséquence :

« Le sariale de référence snarevt au cuclal des ptrnaseoits d'incapacité de tarvail et d'invalidité, cernrosopd à la myenone des sraliaes bruts perçus au cuors des 12 mios civils précédant l'arrêt de travail. »

Article 2 - Garanties invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cotpembr du 1er jevanir 2019 et pour tuos sniserits suannervt à cmotepr de ctete date, les gertanais invalidité snot modifiées cmooe siut :

Il est expressément cennvou enrte les petrias que le présent aneavnt ernreta en vgueur dnas les eetirpesrns et établissements de la bharcne le perimer juor du mios siaunvt la dtae de prtoian de l'arrêté d'extension.

Les penatirreas suacoix cenonvninet d'une aopapliciitn des dsiipisotos rleivaets à l'exercice du duliagoe siacol à la dtae de dépôt du présent aroccd auprès des sevciers 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 pour la gieostn de l'équipement du bureau) pour eteefcufr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aoccd et les formalités de publicité.

Le présent aroccd srea déposé auprès des seciervs du ministère chargé du taiavrl et des cnnentiovos collectives, asini qu'au secrétariat-greffe du ceionsl de prud'hommes de Pians conformément aux dniiospoitss 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 pour objet de réviser l'article 1.8 et d'abroger l'article 2.2 du ttexe de bsae de la cnnevooin collective.

Salarié affilié à l'AGIRC	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rtene aicencdt du tiavrl 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 poflrselesinne d'un tuax cimpors etnre 33 % et 66 %	45 % du sriaale de référence
Rente d'incapacité pnremante accnedit du taravil ou mdliaae prenolelofsnie d'un tuax inférieur à 33 %	Le vremenest de la rntee est suspendu

Le mtanot de la rntee versé par l'organisme asueursr s'entend suos déduction des indemnités journalières btuers sives 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 pnveuet cinoudre le salarié à poeceivevr puls que le saiarle net après prélèvement des caoiotntsis 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 taiavrl ou mladiae psonnfoslerleie d'un tuax au mnios égal à 66 %	75 % du saairle de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du sraliaie de référence

Rente d'incapacité ptmeeanrne ancicedt du traiavl ou maadile penesoslifonlre d'un tuax cpmiros ertne 33 % et 66 %	35 % du salirae de référence
Rente d'incapacité pnnrmteaee adcecnit du tairavl ou mdilaae pnfirseosllenoe d'un tuax inférieur à 33 %	Le vemeenrst de la rente est suspendu

Le motnat de la rente versé par l'organisme areuussr s'entend suos déduction des indemnités journalières brutes seivers par la sécurité slacoie cumulées à l'éventuel sirlaae burt à tpems partiel.

En tuot état de cause les ponarittess versées au ttre du régime de prévoyance cumulées à ceells versées par la sécurité sociale, et l'éventuel srailae à temps pteiarl ne puevent cuorndie le salarié à peirvoecr puls que le saarile net après prélèvement des ciosanitots saclieos qu'il aariut perçu s'il aavit continué à travailler.

L'article 3.2.3 de l'accord de prévoyance de la cniotonevn ctevllocie ntaolaine des cmeorecms de détail de papeterie, ftuuirroens de bureau, de buitateurqe et irmfituonqae est dnoc 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 rtevilae à la sécurisation de l'emploi est veune miefoidr le dsiiotspf de minaietn de curtevruee dit de portabilité au pifort des aeincns salariés. L'article 5 de la cnviootenn cicovltelae nloitnaae de la papeterie, frernotuuis de bureau, de bruueutiquae : crcoemems de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est remplacé comme siut puor tutoe rprutue du cotant de tavrail dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015 :

« Ailctre 5
Portabilité du régime de prévoyance

5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du mitniean à tirtie giuatrt des ganeitars du régime en cas de citsasen du ctarnot de travail, non consécutive à une ftaue lourde, onrvuat driot à prsie en cahрге par le régime d'assurance chômage seoln les cdnoiotins steiavuns :

1. Le miteainn des gnirteaas est abclpiplae à ctioepmr de la dtae de cietsson du crotant de tarvail et penndat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltimie de la durée du deinrer cnoatrt de tiaarvl ou, le cas échéant, des drnreeis catronts de tarvail lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant andorrie au mios supérieur, snas poiouvr excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du mitnaein des genrtaais est subordonné à la coindtoin que les drtois à rumtsneremoebis complémentaires ainet été outvrles cehz le drineer employeur.

3. Les graeians mnetienuas au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en viugeur dnas l'entreprise.

4. Le mtnaein des graanites ne puet cnuoride l'ancien salarié à peorvicer des indemnités d'un mtanot supérieur à cleui des anollciotas chômage qu'il aaurit perçues au trite de la même période.

5. L'ancien salarié juisitfe auprès de son orimnasge assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de meaitinn des garanties, des ctiiodnons prévues au présent article.

6. L'employeur sinagle le menaietn de ces gianrteas dnas le cfiticreat de taarivl et irnfmoie l'organisme aeuusrsr de la ctaesison du canrtot de tarailv mentionnée au preeimr alinéa.

5.2. Msie en ?uvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot foriunr l'ensemble des

jiufiatctitss qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et notmmanet le jsfciiatiuf de vsrenemet des ainllotoacs chômage du mios cndaeorsropnt à cleui puor lseulelqes les pionsrattes snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la csisetaon du vesemenrt des aloliontcas du régime d'assurance chômage losuqre celle-ci irenevntt au curos de la période de portabilité des droits.

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

Les évolutions des giaenrtas du régime snot ospoebapls aux aniecnns salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le mnitaein des gaiertnas prend eefft dès le lniemdean de la dtae de cosatisen du ctroant de taarivl de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mniitaein des geairants pdnenat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la ltimie de la durée du dneirer coatrnt de tiavarvl ou, le cas échéant, des dneerris cnaottrs de tirvaal lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, airnrdoe au nmrboe supérieur, snas piovoor excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le mtineain des gitaraens csese :
? à la rriepse d'une novellue activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnnoe dorit ou non à des ganeatirs de prévoyance, dès lros qu'elle met fin au driot à iismetodainnn du régime d'assurance chômage ;
? en cas de ciatosesn de pemineat des atcilnlooas du régime d'assurance chômage puor tuot aurtte miotff (notamment en cas de retraite, de rtidaaion des letiss du Pôle emploi, de décès).
? en cas de mnmuaeqent par l'ancien salarié à son otiaogilbn de fnrutoiure des jticutisifafis de prise en cghare par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La soieupssnn des aonoailtcls du régime d'assurance chômage, puor casue de maldaie ou puor tuot aurtte motif, n'a pas d'incidence sur le clacul de la durée du meainitn des gintaares qui ne srea pas prolongée d'autant.

5.4. Slirae de référence

Le saralie de référence snvraet de bsae au clacul des psonatriets prévoyance rtse constitué par le saralie défini puor chque garantie, précédant la dtae de csoetaisn du carontt de travail, à l'exclusion des smoems deneuves eeilbxigs du fiat de la coasisetn du ctroant de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles sroent limitées au mnnotat des ataclolnios nteets du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aruait perçues au ttrie de la même période.

5.5. Financement

Le fncamneniet de ce dipsoiitsf fiat l'objet de mstuiutoalain intégré aux ctiitoansos des salariés acifts (part proltnaae et prat saraliale). »

Article 4 - Cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cpteomr du 1er aivr 2019, les cnsoioittas des salariés non affiliés à l'AGIRC snot désormais modifiées cmome siut :

(Tableau non reproduit, csnaulltobe en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbuirque BO Cotoenvinn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0007/boc_20200007_0000_0014.pdf

La gniaatre incapacité de tvaairl du salarié non affilié à l'AGIRC est intégralement à la crghae du salarié.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises existantes dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureaux et informatiques qui ont été effectués.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des sous-catégories différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre de l'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code 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 frais liés aux activités des membres de l'association.

« Le solde de la cote non affecté aux frais de l'association sont destinés à contribuer aux dépenses engagées par les fédérations et caisses de salariés et par les fédérations et syndicats d'employeurs, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, notamment ceux liés au développement de l'exercice du métier et du développement tel qu'indiqué dans le préambule.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires. (1)

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les négociations doivent être engagées dans les 3 mois suivant la notification de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a pour objet de redéfinir le salaire de référence pour le calcul des prestations invalidité. Il est également convenu de modifier la clause relative à la portabilité, de préciser les garanties invalidité et de réviser les cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC.

Chaque signataire présentera au conseil d'administration de l'association un bilan annuel de sa situation budgétaire. »

est modifié comme suit :

« Le solde de la cote non affecté aux frais de l'association sont destinés à contribuer aux dépenses engagées par les fédérations et caisses de salariés et par les fédérations et syndicats d'employeurs, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, notamment celles liées au développement de l'exercice du métier et du développement tel qu'indiqué dans le préambule.

Chaque signataire présentera au conseil d'administration de l'association un bilan annuel de sa situation budgétaire avant le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de transmission dans le délai précité, les organisations représentatives de salariés ou d'employeur ne pourront prétendre au versement de la dotation qui sera alors affectée aux frais de fonctionnement de l'APGEB.

Les parties signataires conviennent que toutes les organisations représentatives de salariés et d'employeurs reconnues représentatives peuvent prétendre au versement d'une dotation issue de la cote des fonds du paritarisme. En cas de désaccord dans les délais impartis, les organisations représentatives à l'occasion de la mesure de l'audience syndicale salariée ou patronale, les données sont calculées au prorata de la durée de la représentativité sur l'année. »

Cet avenant est applicable dès le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Cet avenant applique et remplace les dispositions de l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureau et informatique n° 3252 (IDCC 1539).

Article 1er - Modification du champ d'application professionnel
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les dispositions de l'article 1.1 « Champ d'application » de la

91 / 143

Le présent accord a pour 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 CDTF ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC,

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 branche collective de la bureautique et de la branche collective de la reprographie.

Le présent accord a pour objet :

- ? de définir les étapes de la négociation de branche ;
- ? de supprimer, rajouter ou modifier les dispositions collectives en vigueur ;
- ? de contribuer à l'aboutissement d'un accord portant sur des questions d'organisation du travail ;
- ? d'intégrer les dispositions collectives antérieures à la fusion qui régissent différemment des salariés équivalents ;
- ? d'intégrer les dispositions collectives non équivalentes dans la convention collective de convergence.

À l'issue du délai de 5 ans, dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion, les parties conviennent de la révision de l'ensemble des dispositions conventionnelles issues de la convention collective nationale de la reprographie, qu'elles régissent des salariés 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 branches professionnelles répertoriées ci-après :

- ? IDCC 1539 : convention collective nationale des secrétaires de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et infirmier ;
- ? IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des secrétaires de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et infirmier (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

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

Article 3 - Méthodologie de la négociation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans

Les parties conviennent de demander au 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 va s'effectuer dans le cadre des séances plénières de la CNPPI de la convention collective nationale des secrétaires de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et infirmier (IDCC 1539).

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

Afin d'éclairer les discussions sur les spécificités du secteur de la reprographie, le nombre maximal de représentants par entreprise salarié est porté à 3. Il est rappelé que le nombre de représentants du collège professionnel 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 coordination préalable afin que d'une réunion préparatoire 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 rattachement et la branche rattachée, les parties conviennent de prendre en compte les différences de taille de rattachement.

La précédente disposition ne fait nullement obstacle à la discussion sur l'intégration de dispositions particulières et spécifiques aux métiers de la branche rattachée. Il est rappelé que les salariés et d'employeurs de l'entreprise de rattachement ont le droit de participer à la négociation de branche.

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 commune pour les deux champs d'application, il est précisé que des dispositions peuvent être négociées pour être appliquées 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 pluriennale dans le champ combiné des deux branches fusionnées a été réalisée par les services du ministère du travail.

L'audience et les taux relatifs sont abajourés 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, applicables à l'ensemble des décisions pouvant être prises dans le cadre de la CNPPI de la convention collective IDCC 1539 concernent les entreprises relevant d'un champ d'application, l'autre, ou les deux, sont les suivants :

Pour le collège salarié :

- ? CDTF : 31,63 % ;
- ? CFTC : 25,36 % ;
- ? CGT : 22,14 % ;
- ? UNSA : 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 commission civico-colle sis 69, rue Ampère à Paris 75017.

Le président de la CPPNI, conformément à l'accord de bahncrctitosnuif de l'instance, asruse la cioudnte 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 conviennent les négociations suivantes réalisées selon le calendrier ci-dessous :

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions prévues
Champ d'application	Réécriture des chapitres d'application des deux CCN comme première base du champ d'application commun prenant en compte les évolutions des métiers	29 octobre 2019	1
Paritarisme	Extension de l'application de l'accord sur le financement du paritarisme aux employeurs de la reprographie	29 octobre 2019	1
Classifications pluri-fonctionnelles et salariales minima	Volonté de croiser des spécificités catégorielles/intégration de filières métiers dans l'accord cadre de la CCN 1539	29 janvier 2020	3
Temps de travail	Temps complet, modulation, annualisation, travail à temps partiel	1er juillet 2020	5
	Forfait en jours		
Formation professionnelle	Accord cadre de la branche	1er juillet 2020	5
Égalité professionnelle	Accord de branche	31 décembre 2020	4
Protection sociale complémentaire	Prévoyance	31 décembre 2020	3
	Frais de santé		
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 conventionnelle de travail, dispositions particulières sur les conditions de travail à durée déterminée	31 mars 2021	6
Congés, absences et maladie	Suspension du contrat de travail, maladie (garantie d'emploi), absences, maternité et adoption, congés pour événements familiaux	30 juin 2021	4

Article 8 - Dispositions spécifiques aux TPE ET PME

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

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

Article 9 - Durée d'application de l'accord

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

Il est prévu une aménuation et des formalités prévues à l'issue de cette durée de 5 ans ou lors de la signature de la convention collective fusionnée si cette signature intervient 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 organisation syndicale reconnue représentative non signataire du présent accord pourra adhérer aux règles de droit commun en vigueur. (1)

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 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 fera 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 signataires conviennent de remettre 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 restructuration des entreprises postales a été renforcé successivement par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. Afin d'aboutir à l'objectif de 200 branches professionnelles, le ministre du Travail a été habilité à prononcer, par arrêté, la fusion entre plusieurs entreprises collectives.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-32, I, du code du travail, le ministre du Travail a prononcé, par arrêté du 9 avril 2019, publié au Journal officiel du 19 avril 2019, la fusion de la convention collective nationale des métiers de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et de fourniture et de librairie (ci-après « Convention collective de la branche ») ? ICDC 1539 ? ainsi que la convention

collective nationale du personnel de l'entretien ? ICDC 706 ? (ci-après « Convention collective de la branche »).

Par l'effet de cet arrêté, la convention collective de la papeterie est rattachée à la convention collective de la branche.

Les parties conviennent qu'il est fait que les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes sont remplacées par des stipulations conventionnelles dnas un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion.

Pendant ce délai, il est rappelé que la convention collective de la papeterie est annexée à la convention collective de la branche.

Passé ce délai, et fut-elle d'accord, il est rappelé que seuls les stipulations de la convention collective de la branche s'appliqueront.

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

Il est précisé que les stipulations du présent accord de méthode ne s'appliquent qu'aux stipulations de l'accord de méthode visé dnas 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 convenues :

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 à compter du 1er avril 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

Les parties conviennent qu'il est nécessaire 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 conviennent 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 contraintes économiques et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dnas les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties conviennent que dès que possible.

Les parties conviennent que les services du ministère chargé du Travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les parties conviennent que les entreprises adhèrent à une convention collective d'un accord de branche, sont tenus d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1er avril 2020.

Article 5 - Dépôt et extension
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

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 à compter du 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 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 métiers de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et de fourniture ;

? ICDC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dnas le cadre de la fusion administrée par le ministère du Travail, la convention collective nationale des métiers de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et de fourniture (IDCC 1539) est la branche de référence et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 - Dérogation aux règles relatives à la prise de congés payés
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2020

L'employeur est autorisé, dnas la limite de 6 jours de congés payés ouvrables 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 au cours d'un mois, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement lieu, à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Les peatris sneaaigris mtdnneaat le secrétariat de la cniootnevn collective, assuré par l'APGEB (association prtairaie puor la getison de l'équipement du bureau), puor efeufetcr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accrd et les formalités de publicité.

Le présent accrod srea déposé auprès des seivcers du ministère chargé du tvaarl et des cnovneontis collectives, aisni 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 aorccd 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 SNEPCLAC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Le présent aorccd cecnnroe l'ensemble des eireetrnsps et des salariés rvlant des cinnonteovs cecolevtlis répertoriées ci-après :

? ICDC 1539 : ctnonievon cllovecie ntnaaloie des ccmormes de détail de papeterie, feuirntuos de bureau, de bauruetuiqe et irftaqoiunme ;
? ICDC 706 : cteoniovon ccllteiove niatlonae de la reprographie.

Il est rappelé que dnas le cdrae de la fiuosn administrée par le ministère du travail, la cnoovietnn cilvcoetle ntilaaone des cromeecms de détail de papeterie, fioutnurers de bureau, briutqaeuue et iarqmfiutne (IDCC 1539) est la bnahrce de rhmaactentet et la covoitnnn covcelitle nlnaotie de la reprographie, la bnahrce 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 aorccd de brhncae étendu prmeet le reocurs au diiisospft d'activité ptraeile de lgunoe durée par la voie d'un duemcnot unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est rappelé que le présent acrocd ne présume pas du bénéfice du dspstioif et qu'il aantrpiept à l'entreprise de sloilectir une aausiitorton de l'administration.

Par ailleurs, le dsipioistif d'activité prllatiee de lunoge durée iqupimlant une réduction du tpmes de tirvaal effectif, les eemoylrpus devrnt être antfttiets à l'adaptation de la carghe de tiaavrl des salariés concernés.

Durée

Les esirprnetes pnuevet roierucr au dostsiipf d'activité prliealte puor une durée de 6 mios relalevuonebs dnas la limtie 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 mimlxaee de 36 mois.

Article 3 - Salariés et activités éligibles
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Tous les salariés ont vaicocotn à bénéficier 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 praontt meeruss d'urgence en matière de congés payés, de durée du tvaarl et de juors de repos, les ptaierenars souicax ont décidé de mrttee en place, en ugnree et puor une durée limitée, un régime dérogoaire aux règles générales abpciallpe en matière de congés payés et de juors de repos.

Les peiaerants suaicox ranllpepet qu'en dépit d'une artuiatoiosn de puursiote d'activité dnas le cdare de la cisre Covid-19, les eierspsntes de la bhcanre fnot fcae à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales.

d'indemnisation du présent dtiopiissf d'activité paltrleie de lgunoe durée qleule que siot la ntraue de luer ctornat (CDI, CDD, cnraott d'apprentissage, cnoartt de professionnalisation).

Les salariés soumis à une cninoetvon de frioaft aeunnl en jrous penvuet également être placés en activité ptrailee de lgunoe durée conformément aux dpsisioitnis légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Indemnisations. Réductions d'heures
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

Sauf cas epiontexcel 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 srveat 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 maotnt hriaore sur la bsae de la durée légale du tarvial abpailcple dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée cloeivclte du taaivrl ou la durée stipulée au carnot de travail.

La rémunération maamxlie pirse en cmptoe puor le clcual de l'indemnité hiaroe est égale à 4,5 fios le tuax hriorae du Smic. En atppicailon des diioopsstins légales et réglementaires en vigueur, le monnat de l'indemnité hiaorre aisni 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 aeunnl en jorus bénéficient de la giatanre d'indemnisation décrite au présent article. Dnas le crdae des dionoisipists 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 crsonoievsnunatievs :

1° Une demi-journée non travaillée cpneorrod à 3 h 30 non travaillées ;

2° Un juor non travaillé crporoned à 7 hreus 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 sioatilntpus du présent accord, les cntidioons de rorcues à l'activité plltriae de logue durée en fntoocin de la siuotatin de l'établissement ou de l'entreprise.

I.?Le dmceunt unilatéral définit ooebnaieltmgirt :
Préambule : un dgiaosnitc sur la suiotatin économique et les

pvecrlepstes d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, jinsfutait le rucreos au dsiosiptff ;

1° La dtae de début et la durée d'application du dsoitiispf d'activité prlaeilte de lgoune durée ;

2° Les activités et salariés aquuxles s'applique ce dssitipiof ;

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 prelsiolnnosfee ;

5° Les modalités d'information des otsiaraginons syndilcaes de salariés sriaiategns et des initntotusis représentatives du peenosrnl 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 dtposiisif d'activité paeltrlie de lgoune durée.

II. ?Le dmcnouet unilatéral puet nmaonetmt prévoir :

1° Les codnoitnis dnas lqlusees les deatrigns salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les meaartinas saicoux et les actionnaires, dnas le rspect des compétences des oranegs d'administration et de surveillance, fseinnrsout des etffors proportionnés à cuex demandés aux salariés padnent la durée de rucoers au dipstioif ;

2° Les cnotdinios dnas lellqsees les salariés prennent leus congés payés et uselitnit luer cpotme ponserenl de formation, avant ou panndet la msie en ?uvre du diitossipf ;

3° Les meyons de svuii de l'accord par les oraoisatginns syndicales.

À des fnis de suivi du dstospiiif au nivaue de la bhnrace professionnelle, les eesenprirts aynat reocurs au dtsiisipof d'activité pteirlae de lngoue durée sur le feendnmot d'un dmuconet unilatéral dionevt le tsearrtnme au secrétariat de la cmioioss patratiire panermntee de négociation et d'interprétation (CPPNI) : APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Parias ; contact@apgeb.com.

Article 6 - Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2020

En matière de fimooartn professionnelle, l'entreprise prruoa friae apepl à l'Opcommerce puor mettre en ?uvre ses engagements. En outre, les panrraeiets siocuax eecounnagrt la msie en pcalle d'abondement friicnaens par l'employeur sur les prejtos de fromoiatn iinlqaumpt l'utilisation du compte pronenesl de froitaomn (CPF) de leurs salariés.

Une aionetttn particulière srea portée aux fmoionarts nécessaires à la relance, aevc une priorité aux fioamonts cndnisuaot aux métiers petrrous d'avenir, tles que les métiers du numérique et tuotes opportunités dnas les nvuaoux métiers de la bnachre plonsnrsefoleie et pmternteat aux enreetpirss et aux salariés de rebondir.

Les eerptnrses définissent des eggneeantms en teerms d'emploi en fniootcn de la visibilité qu'elles ont de luer cxtetone économique et dnas le but d'éviter des lmenicencntes économiques. Ils feonrt l'objet d'un contrôle préalable par l'administration et cooenndtoriinnt l'homologation du dnuomcet unilatéral.

Les preanriates sciouax de la brahcne eeoangrcnut la frtmaion des salariés placés dnas le dsipoitidf d'activité periallte de lgnuoe durée. Ils sehtauinot dnoc la miabotlsiiion des meonys enxsttias au sien des epnitrerses et de la bhcnrae peetmrtant la psire en caghe des fianotorms citeiatefrns siuives par les salariés dnruat ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cuors de cttee période d'activité partielle, tuot salarié puet farie prat de ses bieuons en fotiomarn qui snroet eustine définis cjomntoneneit enrtre les 2 peartis à l'occasion de tuot entetrein aevc le rpsbsnleoae hiérarchique (entretien professionnel, eernitten anenul d'évaluation, etc.).

Les pterojs de fanortioms certifiantes, définis dnas le cdare d'un ettrienen visé ci-dessus, et svuiis druant la période de mibaostoilin de l'accord ALPD snot financés par le biais des dpotisifsis existants, dnoc le CPF, abondé ou non, entre autres.

Les ensreietps snot autorisées à définir des egmgneeatns en tmeres d'emploi et de fomraitn ptafosnnerloee sur une ptiare sempleet du personnel. Ces etaeniegngms 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 salarié. Si l'entreprise procède au llicimmenet économique d'un salarié non concerné par le dispositif, elle derva rrembousesr une smome équivalente au rpropat entre le mtinnaot ttoal des smmeos perçues et le nmrobe 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, leus anyats droit, bénéficient de gnaatreis ccliroleevts cnrote le risuqe décès, les rseujs protnat aetittne à l'intégrité psiyyuhe de la prnsee ou liés à la maternité, les riquesus d'incapacité de trviaal ou d'invalidité ou bénéficient 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 salarié en aliptipocan du dtioiispssf d'activité pllrriate de luonge durée mis en ?uvre en apoiatpilcn du présent arccod snot piress en cmptoe puor le ccual de ses doris 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 aiipactopn du présent accord, est subordonnée au rpsecet de l'information et de la cnttlioasoun 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 nmrboe de salariés concernés par la msie en ?uvre du dtsiisipof d'APLD ;

? le nmbroe de salariés anayt bénéficié d'un ancgpmcoeenmat en friatmoon pseolfrnsnlloe ;

? le norme meensul d'heures chômées au tirtu du dsptisioif d'APLD ;

? les activités concernées par la msie en ?uvre du dospiiistf d'APLD ;

? les pevspieetrscs de rseipre de l'activité.

Dans les eesietrnpsr dépourvues de représentants du personnel, l'employeur iofrnmee les salariés sur la msie en ?uvre du dsiptisioif tuos les 2 mois.

Information psleenonle du salarié concerné par le dssitipiof :

L'employeur imofrne ilelievnddunemit les salariés sur tueots les mresues d'activité ptielrale les cnaeconrtr (temps de taiavrl 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 pnatererars scaioux 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 ftoncoïn de la tallie des ertieprsrse concernées.

Les piarratnees sciouax précisent que la cusocilnon du présent accord de branche est en piatre justifiée par la difficulté puor les TPE et PME de mtrete en place, en urgence, un acocrd d'entreprise.

À des fins de suivi du dispositif, la CPNPI eceurtefa un sodngae auprès d'un peanl représentatif de la bhanrce dnas les 6 mios de l'ouverture du dispositif.

Compte tenu des cocincrneatss eetnrxolclienps et de la nécessité pour les enestirpers de disposer, dnas les muleeirls délais, des dsioinptsios du présent accord, les petrais siargtaneis sanieuotht une apioctpailn dès la dtae de sutnraige de l'accord.(1)

Les preinteraas sicouax soanheutit que les sirceevs du ministère chargé du taviral puenisst procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accrod en urgence.

Par ailleurs, les preneariats suociax reenlppalt que les epetrnrisés adhérant à une onsiogaatrin snagiatire d'un arcocd de branche, snot tuenes d'en apupqielr les dioiosintsp dès sa signature.(1)

Le présent accrod est cnoclu pour une durée déterminée aarirvnt à tmree le 31 décembre 2022.

(1) Les 1er et 3e alinéas de l'article 11 snot euclxs de l'extension cmroe étant cortnaeris aux dssipiotinos de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 retlviae à dsierevs doinostpiis liées à la crsie sanitaire, à d'autres mseeurs urtgnees asnii qu'au reriatt du Royaume-Uni de l'Union européenne, ansii que du décret n° 2020-926 du 28 jilluet 2020 rtaielf au ditiisspof spécifique d'activité plaeltre en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Les piaerts sgrtenaiais mnadtaent le secrétariat de la cineovontn collective, assuré par l'APGEB (association piriatate pour la giseotn de l'équipement du bureau), pour eutcfefr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accrod et les formalités de publicité.

Le présent accrod srea déposé auprès des sveercis du ministère chargé du tavairl et des civnnoentos collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du ceoinsl de prud'hommes de Pians conformément aux dstosionpiis de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

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,

À cpteomr du 1er jvianer 2021, les ctatnisioos snot modifiées comme siut :

Covid-19 » n° 2020-734 du 17 juin 2020, les piaarenrtes sicouax de la barhnce ont décidé de cnolruce un aorced de bhrane ritelaf au doistpiis d'activité peirtltlae de lgnuoee durée (APLD).

Fortement impactées par la csrie « Coivd » et le ceofnninmet y affèrent, les eertrnipess de la bchrane plooenlrsneife fnot fcae à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales. Cotpme tenu de la nautre des pdituors et secivres commercialisés par les eienestrtps de la branche, la bassie d'activité ieertnruve par une pmeier stermese de l'année 2020 ne srea pas compensée par une hsuase des ahctas et sreveices en sitroe de crise.

La Fédération EEBN a réalisé un sadngoe auprès des erstepniers de la bhrnace et celle-ci révèle que 93 % des répondants avnaiet eu reuocrs au dspistoiif d'activité ptarlilée au cruos du cnioefnenmt et, pour 97 % d'entre eux, le dssitioipf aivat pirms de sugdaaerevr des emplois. Le saodnge firuge en anxnee du présent document.

Par ailleurs, le « cmecmore » dnas son esbmnlée représente au neviau nonatial près de 20 % des daeemnds des entreprises, sgnie que le cecrmroe est très lrnemeagat impacté par la crise. Les études académiques et les pcoiotjrens de la Buanqe de Farnce prévoient un rteur à la « nomrale » au puls tôt à la fin de l'année 2021. Soeln l'OMC, le crceomme dareivt acecusr une ctuhe cioprsme etnre 13 % et 32 % sur l'année 2020 et cette bassie de ciffrhe d'affaires arua un iapmct sur les eereixccs à venir.

Les penartearis saocux cnoivnnneet d'instituer le diipostsif d'activité pieltarle de lognue durée. Ils renappllet qu'ils shonutiaet que siot privilégiée la msie en pclae de ce dsstiiopf par vioe d'accord clilcoetf d'entreprise, d'établissement, de groupe.

Article - Annexe

Annexe Sondage sur l'impact scioal de la csire « Covid-19 »

Depuis le lundi 11 mai, l'activité a pimlteneelart ripres en France. Pour ciaetrns d'entre vous, cttee dtae a marqué la rlnacee de vtroe entreprise, aevc la nécessité de mttree en pclae des msreeus sanitaers pour les salariés et les clients. Toutefois, le déconfinement ne siifgine pas la fin des difficultés, bein au contraire.

Les données ci-dessous présentées ont été établies sur une bsae de 318 répondants.

(Graphiques non reproduits, cetlnbulasos en ligne sur le stie Légifrance, rrubique Beunllits ocefifils des coiontnvns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200051_0000_0014.pdf/BOCC

Prestations	Salariés non affiliés à l'AGIRC	
	Tranche A	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	
	Tranche A	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) Alticre étendu suos réserve de l'application des slaitnutipos de l'accord noanaitl ieroefoenripnstsnl du 17 nrbmoeve 2017 ittusannit le régime AGIRC-ARRCO de rtiaerte complémentaire et de l'accord nonatial isererensitnponofl du 17 nobvrnee 2017 retailf à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 17 sebtelpmre 2021 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Ce présent annevnt s'applique à tteuos les eisrnetetps enarntt dnas le chmap d'application de la cnoovietnn ceovtllice nnioatlae des commcrees de détail de papeterie, fruitireons de bureau, bruuuqatuee et iuftorinaqme qeul que siot luer effectif.

La bcrhnae est très mnrmetaeojirait composée d'entreprises dnót l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent aanvnet ne puet dneonr leiu à des saptlniuitos 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 sagieairtns iqiundnt 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 siafsnft d'exemplaires puor être reims à cnacuhe des ptraias steiigraans et etucffeer 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 aocrd cecrnne l'ensemble des eisrneetps et des salariés raevnlet des cnnvnotioes cetovelicls répertoriées ci-après :
? ICDC 1539 : cntvoeionn clvlctioee nniaoalte des cemromces de détail de papeterie, firrtouuens de bureau, de brqiateuuue et irnaqtimuofe ;
? ICDC 706 : cotiennvon cocetvllie noanalite de la reprographie.

Il est rappelé que dnas le cdrae de la fuison administrée par le ministère du travail, la conotvinen cvloteclie nnaaloite des ceecomrms de détail de papeterie, fuiruetorns de bureau, bueruiquate et iruonatifqme (IDCC 1539) est la bnacrh de rmntaacteeht et la ctoneoinvn clieltcve naotlanie de la reprographie, la bcragne rattachée.

Article 2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

2.1. ? Ojbet 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 ctievlcole ; il pruora dnoc firae l'objet d'une révision conformément aux dnoitissipos de la cionenvotn cctivoelle à la dnmdeae de l'une ou de l'autre des piraets signataires. (1)

La révision prroua pnrrde 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 saanitriges moneyannt 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 deovnt être engagées dnas les 3 mios snvaut la sfncotigaiiin de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des dsooiptsniis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 semrtbepe 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 bnacrh des cremceoms de détail de papeterie, fnreituoors de bureau, de brqieauute et informatique, le présent aeannvt a puor objet de réviser les cotisations.

Le dsitpisiof du coatnrt de psfaioesoilantnroisn a puor ojbet de fvriesoar l'insertion ou la réinsertion plsoeliosfrnnee des juenes et des audtles ddrnuemeas d'emploi ; il est asleccisbe :
? à tuos les juenes de mions de 26 ans, qui désirent compléter luer formation, ou acquérir une qualification, qeul qu'en siot le niveau, puor pvoouir accéder aux métiers souhaités ;
? aux dnameerds d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une pintserooinasloaisfn s'avère nécessaire puor fsivaoerr luer roeutr vres l'emploi.

Il a puor ojbiectf de pttmerere à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un ttire à finalité peoolrnslnesfnie ; ou
? une critaieicfoitn iritscne au RCNP (répertoire nntaaiol des ciiofcterantis professionnelles) ; ou
? un ciceirtaft de qolutifiaacin penefronsolilse (CQP) ; ou
? une qaiifaicluton pfrennollosesie rcnouene dnas la cstfsoiilcaan de la coonvetin coetillcve ; ou
? une qtlacuiioain prfonloilesense fagnuirt sur la litse établie par la CPENFP ;
? de fsoearvir son intégration dnas l'entreprise en lui donnant les cncsnoinaeas et les compétences pelosneliofnsres nécessaires à son activité.

L'emploi occupé padnnet la durée du cnatrot de paesliofoonsiroasitnn et les évolutions des misnnois confiées pdnaet ces périodes en erentspire dievont être en lein dreict aevc la formiaotn siviue et la qaiflituoacin visée.

2.2. ? Durée du cnatort de professionnalisation

2.2.1. ? La loi prévoit que le cnotart de pnloosofitisaneiaern puet être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si le craontt 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 srtaagniies de l'accord itninct vneimvet les etpenrirses aynat eu rreucos au crntaot de psonnatiaifleisosorn à cculrnoe un CDI à

l'expiration du CDD (en poronspat nmnmoeatt les pteoss suos CDI vantas au sien de l'entreprise et cpronnseodat à la qcatofliauiin ascique par le salarié), ou de fraoeivsr l'insertion du salarié au sien d'une aurtre ereptinse de la branche.

Si le corantt est à durée indéterminée, la durée mimainle de la professionnalisation, dunrat lalequle snot mises en ?uvre les aiontcs de professionnalisation, est cosmripe etrne 6 et 12 mois.

2.2.2.(1) Afin de rfrcnoeer la peostlnssronfaoiain des eoipmls dnas les eeretrnispes reavlent de la ceotnvionn collective, les ptaers sinaigretras décident que la durée des ctarnts à durée déterminée ou de l'action de psnesloioaritofosann des ctatons à durée indéterminée puet être de 24 mios puor :

- ? des jeunes srotis du système éducatif snas qiaucioftalin pnoeseslfroilne ;
- ? un ciifcterat de qufillicataon poesnifnelrolse (CQP) ;
- ? tuote aicotn vanist un diplôme, une ctictierioafn itrince au répertoire ninooatl des cnittfaeiocirs pesleirosnlfeos (RNCP) rneocnu dnas les caclisatfiinsos de la bhncare et des cnriifocaetts pefioelnosrlesns ;
- ? tuot ature pbiulc ou acoitn définie par la CPNFEP 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 povouir 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 sconded ccyle d'enseignement sridaecone ou non tutelriias d'un diplôme tloochquenge ou peiorossenfnl ;
- ? puor cuex qui venist des foroinmtas diplômantes ; ou
- ? lorusque la nuarte des quioaftlcaains l'exige ; ou
- ? puor une qclitauiafion pieorslfolnsnee funraignt sur la ltsie établie par la CNEFP et validée par la bnahcre et dnot le ctnoneu exgie 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

	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 srlaias mnii cetnnvnienool garanti, snas être inférieur au Smic
2e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % du sairale mnii cnvenonotniel garanti, snas être inférieur au Smic

2.5. ? Rveoenellunemt du cnotart de professionnalisation

Les cnorttas de poannsoialtssfroiein à durée déterminée et les actnios de posnaotifnorialiessn des caortnts à durée indéterminée pneuvel être renouvelés une fios dnas les cniiootdns senvuitas :

- ? en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la frooamtin suivie, le corantt ou l'action de pnsoofarsaisntioielln puet être renouvelé puor pertmrtee au salarié qui n'a pu oienbtr la qtfaiacuiloïn envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification. Dnas ce cas, le craontt ou l'action de piolifanetsorsisnaon renouvelé ne purroa pas dépasser 12 mois.

Les crntoas de patnnoerfsosoiislian à durée déterminée et les acnitos de peooirassasnnitfioln des ctantrs à durée indéterminée punveet être renouvelés une fios dnas les cndtoiois snevuiats :

- ? en cas de maternité, maladie, acndicet du tavairl ou ernoce

Lors de la 1re année :

- ? 60 % du Smic ou du siraaale mnimuim coneetnnvonil gnratat caonnrreposdt au neaviu de l'emploi occupé si ce drneeir est supérieur ;
- ? 65 % du Smic ou du sliraae mnimuim cnnonitenovl gratnai cooradpsnent au niaevu de l'emploi occupé si ce dieenrr est supérieur, et s'ils snot tleiatruis d'une qtfioiiculaan au mnios égale à cllee d'un baccalauréat pnnoisrefesol ou d'un tirtre ou diplôme à finalité poofnerlnsesile de même niveau.

Lors de la 2e année :

- ? 70 % du Smic ou du sailare muimnim cinvonotnneel gtarnai ceanosdoprnt au naievu de l'emploi occupé si ce drenier est supérieur ;
- ? 75 % du Smic ou du sariale mnimuim cnneveiteonnoil gtanari cprenodansot au neaviu de l'emploi occupé si ce deirner est supérieur, et s'ils snot telaitrius d'une qactialiofiun au mnios égale à clele d'un baccalauréat psfeeooirnnsl ou d'un trtie ou diplôme à finalité plensosnrfolee de même niveau.

b) ? Puor les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans

Lors de la 1re année :

- ? 75 % du Smic ou du sailrae mnuimim centnveononil ganrati cpnrsarondoet au neaviu de l'emploi occupé si ce denierr est supérieur ;
- ? 80 % du Smic ou du saalire mnuimim cnnieotnvneol grntaai cndsaporenrot au navieu de l'emploi occupé si ce direenr est supérieur, et s'ils snot tiriteuals d'une qatcoaiuiifln au mnios égale à celle d'un baccalauréat prnoeifnseosl ou d'un ttire ou diplôme à finalité psfrnlloseenoe de même niveau.

Lors de la 2e année :

- ? 80 % du Smic ou du sliraae miniumm cnvonieoeentl gntaari copnrensordat au niaevu de l'emploi occupé si ce dreeinr est supérieur ;
- ? 90 % du Smic ou du saalire mumiim cnienetoonvnl gartnai cropsdorneant au neaviu de l'emploi occupé si ce denirer est supérieur, et s'ils snot turtielas d'une qfutaailcoïn au mnios égale à celle d'un baccalauréat pnfeesisonrol ou d'un tirtre ou diplôme à finalité pornlnsesefoile de même niveau.

c) Puor les salariés âgés de 26 ans et plus

Lors de la 1re année :

- ? 85 % du srailae miumnim cnnoetnoivnel grnatai si ce deneirr est supérieur, snas puioovr être inférieur au Smic.

Lors de la 2e année :

- ? 100 % du salarie mnumiim covtneeninonl granati csnornodeaprt au nveiau de l'emploi occupé, snas poivour être inférieur au Smic.

milaade pnofnesrloeilseentraînant une anebsce de puls de 2 mios puor les crotatns de 6 mois(2) ;

- ? en cas de maternité, maladie, acdiecnt du tvriaal ou ecorne madaile pesrolflneonsie entraînant une asbncee de puls de 3 mios puor les ctatons supérieurs à 6 mois(2) ;
- ? ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans ces cas, le canrtot ou l'action de pnrsioiotesiasfaolnn 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 anebsce de puls de 2 mios puor les cnorttas de 6 mios » et « en cas de maternité, maladie, andecict du tarvial ou encroe midaale pnoseleosirlfne

entraînant une acbesne de puls de 3 mios puor les contrats supérieurs à 6 mios » snot ecluxs de l'extension en tnat qu'ils cineetnorvennt aux dotsipnisios de l'article L. 6325-7 2° du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 sptrbeme 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les peeraitarns sacuiox relppanelt qu'ils peernnt en considération la nécessité de prévoir des diontssoiips spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent acrocd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fiocnon de la taille des erepsntires concernées.

Article 4 - Date et durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent acorcd est colncu puor une durée indéterminée et enrerta en vgieueu au 1er juor du mios suainvt la dtae de puoratin de l'arrêté d'extension.

Il est rappelé que les esriptrnees ont la possibilité d'appliquer les dsitiopnsois de cet aorccd de manière vonlratioe snas ctidooinn d'extension. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repesct des diisoostpnis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 setpmbee 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 SNPELAC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

Le présent acrocd croecne l'ensemble des eesniretrps et des salariés renlvaet des cnvnnioeots cvlleetcois répertoriées ci-après :
? ICDC 1539 : cvnnitoeon clviocltte nioltnaae des ccmemoers de détail de papeterie, furenutiros de bureau, de buirutaque et ignfmioarute ;
? ICDC 706 : cnvnnoeitn covelitcle nnaaltoie de la reprographie.

Il est rappelé que dnas le cdrae de la fuosn administrée par le ministere du travail, la ctovneion cloctlieue noaatilne des cmpercoems de détail de papeterie, fuertuortns de bureau, btuuqieaure et iurmiafonte (IDCC 1539) est la bacrnhe de rahatntceemt et la cnvonoitn cvoleclite naianolte de la reprographie, la barchne rattachée.

Article 2 - Salariés éligibles
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

Il est rappelé que le dsptoisiiif de la « Pro-A » cecrnne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en prlcteiiaur les titlraeius d'un ctarnot à durée indéterminée ou d'un cntorat uuqnie d'insertion à durée indéterminée.

Le dpoisstiif est ailcssbece aux salariés placés en activité partielle.

En apploacitin de l'article D. 6324-1-1, elle vsie les salariés n'ayant pas ateint un niveau de qiifaotcaluin casrndrpenoot au gdare de la licence.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les pteiards sartiganeis maadnnett le secrétariat de la cointnoven collective, assuré par l'APGEB (Association paiairrtre puor la goietsn de l'équipement du bureau), puor effetecur les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aocrd et les formalités de publicité.

Le présent acrocd srea déposé auprès des srcieevs du ministère chargé du trvaial et des conietnonvs collectives, asini qu'au secrétariat-greffe du cneosl de prud'hommes de Paris conformément aux dsioitipsons de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Dans le cadre d'une fisoun administrée par le ministère du travail, la cveitonnon cvcioetlle nlnaatoe des comeecrms de détail de papeterie, fntouirreus de bureau, baéiuuqrte et iqoatrinufme (IDCC 1539) a accluii la barchne du preonsnel de la roarpehgrie (IDCC 706).

Compte tneu de l'absence de dioipsntosis riaeitvs au ctarnot de psorfolnnaeissoitian dnas le camhp de la reprographie, cetnaris ptrjeos de ruetenemrct ne pneuvt aboutir. Snas rteretme en casue la nécessité de négocier un acorcd « Fiooatrmn » global, les ptareinreas sucoaix fnot le choix, à crout terme, d'étendre les donispsoitiis de l'accord de banhcre du 20 arvil 2007, aux esrnpeiertis de la reprographie.

Article 3 - Objectifs poursuivis et mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

La « Pro-A » puuirsot un otjcebif d'évolution ponerifllnsesoe pnvouat se truriade par un cngmhneat de fnoctoin ou de ptose ou par la msie en ?uvre d'actions petmtraent de fiare vldiaer les acieus de l'expérience. L'entretien pnofineoesrl tiatant des pcpveistrees d'évolution pnisonoeestfrrle du salarié diot sirver de bsaie à la réflexion sur la msie en ?uvre d'un pucarros « Pro-A ».

La « Pro-A » aisocse :
? des crous théoriques généraux, pinrofneossles et tuqeechonolgis dispensés par des omaensigrs de fitoroamn ou par l'entreprise elle-même si elle diposse d'un srcveie de firomotan ;
? et des cruos piuatqres prtneamtet l'acquisition d'un savoir-faire en lein aevc les qcntifiuoilaas recherchées par l'entreprise.

Le cnrotat de tiaarvl du salarié fiat l'objet d'un anavnet qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Au cours des périodes de formation, le salarié bénéficie de la peritctoon sioacle en matière d'accidents du tiarval et de mealais professionnelles.

Lorsque la foiaotrmn se déroule pnadent le tpmes de travail, le mtialenn de la rémunération du salarié est assuré et, les preietraans saouicx rlaepnpelt que le rfues du salarié de pptreacir à des aincots de fomortian hros tepms de trvaail ne cuottnsie ni une faute, ni un miotf de licenciement.

Article 4 - Certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

Sont éligibles à la « Pro-A » les cttrifeiocnais psnlofrlesoeneis enregistrées dnas le répertoire ninatoal des carfitiitncoes psnseeeflonilors (RNCP) et dnas le répertoire spécifique et listées en anxene du présent accord.

Les ccofriiienttas preineooelssnlfis ont puor oebictjf de pmrerttee à une personne, geul que siot son statut, de crtefier qu'elle détiént un esmebne de cacnioeannss et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles pircapatnit aisini à la sécurisation des prraocus peorfolissnens des pnosernes qui en snot titulaires, et encoroeeunt à l'objectif, puor totue personne, de posegesrrr d'au mnios un neviau de

qtiifialucoan 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 distpisiof « Pro-A » se déroule sur une durée crspmoie etrne 6 et 12 mois.

Les pnaetreiras siaucox décident que le dosiisipft puet être prolongé jusqu'à 24 mios puor :
? les pnoesrnes qui vseint une frtmoaoan diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou Inciece plfsosnnolreiee ;
? lqusore la naurte de la qauflcitaion l'exige ;
? puor les pnseerons bénéficiant d'un comtat uuique d'insertion ;
? puor les pesnrneos ronecenus tuivaarellr 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 tiuerliats d'un diplôme de l'enseignement tocnleqghoie ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les atcinos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les eetnnesignmes généraux, pseeosrfionlins et thncqgleoioes doienvt être mis en ?uvre par un ogaimrsne de fotaroimn ou par l'entreprise, si elle dpsiose d'un scveire de formation.

Les aicntos de faiootrmn se déroulent pieienarrritomt sur le tepms de taivarl effectif. Elels pnveeut se dérouler, en tuot ou partie, en deohrs du tepms 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 cnianansecsos et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des aiontcs prentetamt de faire vieladr les auqcis de l'expérience (VAE), les aiontcs de foomratn 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 sraoeincde et non tuaittire d'un diplôme de l'enseignement tlnooqegchuie ou posrnefoensil ;
? les psonernes qui vseint une footmiran diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou lecince pleofsrenslnioe ;
? lqourse la ntraue de la qaiocuilaifn l'exige ;
? puor les penoresns bénéficiant d'un cathort uunqie d'insertion ;
? puor les proeenns 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 poeslofnsrniee d'au monis 2 ans dnas une qotiucafalin en rppaort aevc la cieottfariicn 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 salarié coihsi puor être tuetur diot être varitnoole et jsfuietr d'une expérience peoenlnslsifroe d'au minos duex ans dnas une qataoiuilfcicn en rpporat aevc l'objectif visé.

Toutefois, l'employeur peut, netoammnt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux ciotdnnois 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 rsoeabls pne hiérarchique, l'activité de ces ponnreses dnas l'entreprise, et de cuorenbtir à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes psrfsnoieeeonlls et de savoir-faire professionnels, au trvaers d'actions formalisées en sititoaun pfoiolreselsnne ;

? de vlleir au recspet de luer elopmi du tpmes et aux activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la liisoan ertne les oanirmsmegs ou établissements de frtmoaoan et ces peersnons ;
? de pieairtpcr à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le tmeps nécessaire au salarié puor eeecxr 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 pernrde en charge les frias pédagogiques, la rémunération des salariés en frtmioaon asini que les faris de tarsornpt et d'hébergement sleon les modalités et les pofadlins déterminés par son coneisl d'administration, sur pporsiiootn 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 pnenrnt en considération la nécessité de prévoir des donitpioiss 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 fooinctn de la tliale des esreinetrps concernées.

Les panearetris suociax précisent que la ccusonilon du présent arcocd de bharcne est en pitare justifiée par la difficulté puor les TPE et PME de metrtre en place, en urgence, un acrocd 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 paenl représentatif de la bharnce 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 cinctseirnacos eiloceptelnxens et de la nécessité puor les entrseipres de disposer, dnas les melulreis délais, des dpsniitosos du présent accord, les pateirs stnieaargs snieotuhat une acoaptipiln dès la dtae de snruitgae de l'accord.

Les peeirtnaars suociax stnaehiout que les sieevcrs du ministère chargé du triaavl psnsuiet procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet acrocd en urgence.

Par ailleurs, les praeaitrnes scuoaix rplpelenat que les epernstiers adhérent à une ogantosriian siinrtagae d'un aocrcd de branche, snot teneus d'en aleppqiur les donsisiptois dès sa signature. (1)

Le présent acrocd est cocnlu puor une durée déterminée avirrant à temre le 31 décembre 2022.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecept des dstoipiiosns 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 acrocd et les formalités de publicité.

Le présent acrocd 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 donssipoiits de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

La brancne des cemecmors de détail, de papeterie, ftruoeniurs de bureau, buqriuueate et ifnitmquroae rgprouee les creemcmos des ptoiuds svnuiaits :
? la pirpaetee et les foeruntriis de buaeru ;
? la betuiaurque et l'informatique ;
? le mbeloiir de bruaeu ;
? l'impression numérique.

Pour répondre aux eenjx socio-économiques mejarus et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés dnas les activités citées ci-dessus, la brhncae creemcoms de détail, de papeterie, frerutonuus de bureau, biruuutqae et iforqtmiaune a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la ltise des ciettroanfciis psenllrnieeoofss éligibles à la « Pro-A » à ptirar de felailms de métiers stratégiques dnas le ceromcme puor lquesels le rnefmenroect et l'acquisition de compétences neuvelols snot nécessaires.

Ces flaemlis snot les suantveys :
? lgiiqstoue ;
? vnete ;
? mangemneat camceomril ;
? itfoagminrue ;
? mobliier de beauru ;
? numérique et digital.

Dans ce carde que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du dgiaitl dnas les eprisnteers du commerce, mené par l'observatoire ppocterif du crcoemme suos l'égide du ministère du travail, enrte 2017 et 2019 a, ertne autres, mis en erguxee trois daenioms sur leqlsues le reocmernneft des compétences est un enjeu proriiaitre aifn d'éviter luer obsolescence. Les résultats de cttee étude, réalisée dnas le cadre d'un EEDC commerce, s'appliquent également aux eneppretsis de la bcnrhae de cmeermos de détail, de papeterie, frenitruous de bureau, bqhuriueuae et iquonmtirfae dnot les activités ssiubsent les mêmes évolutions que les aeturs bnheards du cmmeecroe siaiarngtes de l'EDEC.

Il s'agit de :
? la getsoin de la rloatein cnilet ;
?? mieux appréhender le cleint en établissant une roteialn cleint puls aoidifnppe ;
?? s'adapter aux nueleovls engiecexs et aux évolutions des attetens des ctneils (accueil, csneoil et riloteannel puls poussés) ;
?? ffiiliuedr et panrsenelsior le prcouras ceintl ;
?? développer l'information et le csinoel clenit ;
?? maîtriser les nvuuoax ceods de la rolaeitn cniliet ;

?? mieux connaître et ieitgarnr aevc ses clients,
? l'optimisation de la chaîne liqiostgue :
?? oemtiispr les aootminesvipernnps et la gsetoin des fulx lgueisotiqs dnas une lqoiuge de développement dlubare ;
?? sécuriser la chaîne logstuique en minasminit les reusqis naturels, sociaux, économiques ;
??utiliser de nuvaouex outlis de seiopvrison et de pgiaotle ;
? le meaannemgt de proximité ;
?? friae évoluer le rôle d'animation du mamanegnet puor amecacpnogr les évolutions des ooasinnratgis et luers atinoatpdas au ceneaehnmgt ;
?? aptdear les moeds de mamngeat et les cdtinoinos de tiraavl aux nveuellos atetntes des salariés et aux bsieons des eierptrsnes ;
?? sécuriser les poracrus pleosnfnrisoes en masint sur la frtiomoan et en apaanngccmot le développement des compétences des salariés.

Dans le cadre de sa piilqtoue de GPEC, la barnche a réalisé en 2020 une étude « cgtopahrarie des métiers » aifn de déterminer, etne autres, les enjux et des évolutions du secuetr en matière de goisten des compétences.

Cette étude a piemrs de mtetre en anavt :
? aevc la bssiae de l'usage du papier, le développement des protitsneas rteaeivs à l'informatique et des compétences itudneis ;
? des métiers en évolution puor répondre aux cgntnmeahes de conempetromt des cmrmasonteous (éco-responsable) ;
? un développement et des tsonaoirnmtafrs imnattopres sur le métier de commercial, très dfilifice à rrceteur (nécessité de développer une etexprise thiencqe puls forte, la capacité à atdueir les beisons ctnelis et à fraie l'interface aevc les métiers techniques) ;
? des compétences thniueceqs à rocfeenrr puor les métiers de mnncaeante ; ntnmeaomt la mnceantiane des réseaux, mias aussi de puls en puls de la téléphonie, des tameurinx de paiement? (la mnincetanae des matériels n'est puls suffisante) ;
? puor les systèmes d'impression, le développement des compétences autour du numérique au détriment de compétences liées à l'offset notamment. Aisni qu'une teaoisrtiratin du secteur, houstirmenieqt aevc une clrutue puls industrielle. Clea a un ipmact sur les métiers tnevasresrs nmomtaent au neviau des ceouammicx ;
? des compétences en reiatlon cenilt à développer puor les métiers de la liuqoisgte (parfois suel pniot de cntoact aevc le client).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2021

Annexe
Tableau des cnftoiitraeics rnduees éligibles à la « Pro-A »

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveaux (Format Européen)
Transverse	32360	BTS ? Gieostn de la PME	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	35341	BTS ? Systèmes numériques : ooiptn A : informatique, réseaux ; ooiptn B : électronique et communication	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	26335	Bac Pro ? Systèmes numériques-option C : réseaux ieqfutimarnos et systèmes cmionctuamns (RISC)	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	34947	CAP ? Employé de vetne spécialisée ooiptn B : produits d'équipements courants	3 (Niveau bvreet des collèges, CAP, BEP)
Vente	7061	BP ? Libraire	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	35540	Responsable cmiocmrael et marketing	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	35758	Responsable en développement mtnkireag et vente	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	13620	Titre psfsornneeoi ? Vueendr (se) coinesl en magasin	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	32208	Bac Pro ? Métiers du cocmerme et de la vtene ooptin A aintimoan et goeitsn de l'espace commercial	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	34030	BTS ? Négociation et dliaisgaitotn de la rotialen client	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	34031	BTS ? Mgneenaamt ccroamieml opérationnel	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)

Informatique	423	BTS ? Ccnoietopn et insiluaiiottadrn en microtechniques	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Informatique	4379	DUT ? Génie électrique et iqomutrafnie 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 oroiagtnansis : opiton A « sootuilns d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; otipon B « sltuoonis 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 brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	7387	BEP ? Loissiqgtue et transport(1)	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	22689	CAP ? Opérateur/ opératrice logistique	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	34860	Titre pnisrfoeseonl ? Préparateur de caedmnmos en entrepôt	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	473	CAP ? Meisnuier installateur	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	17131	CAP ? Codtnecuur lrievur 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 ? Csialrioeamoctmin de prtious 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 pfrssonienoeel ? Négociateur technico-commercial	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	1899	Titre ? tiincehcn (ne) en lsouiqgtige d'entrepasage	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	1901	Titre pefeooossrnnil ? Tniheicecn supérieur/ tinncehcee supérieure en méthodes et ettaxopilon 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 ? Rebnsoplsae des opérations logistiques	6 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	35869	Titre ? Rlsbsapolnee 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 pgitaoe 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 pecsrsous 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 aaimritidosnn des ventes	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	32049	Bac Pro ? Métiers de l'accueil	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	32291	Titre pnneorefsoil ? Mnaager d'unité marchande	5 (Niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente	35233	Titre pnneoseonfrl ? 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 coilettfrican : « BEP - Ltoiiugsqe et trasprnot - RCNP 7387 » fgarunit à la 22e Inige du tlaebau des caoreificintts ruednes éligibles à la Pro-A, en anenxe de l'accord, est eulxce de

l'extension en tnat qu'elle coeninnrvett 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

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsepet 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

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

Les preaarnetis suocax coneinvennt de meoiifdr l'intitulé de la cnootniven colevcitie des cmceromes de détail de papeterie, frerunitos de bureau, buariuetuqe et iqtumrfnaoie et de liaribrie (CCN 3252 ; ICDC 1539) désormais intitulée :

« Cotenonivn clvcotelie nnolatiae des etspeneirrs du brueau et du numérique ? Ccermmos et svceries »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les preartiaens suaocix rellapnpet qu'ils pnnreent en considération la nécessité de prévoir des dsisnpotoiis spécifiques pour 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 foincon de la tliale des etipsrneres concernées.

Article 3 - Durée d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Le présent aoccrd est ccolnu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Toute oiranaostign saidynlce rnoncuee représentative non-signataire du présent aoccrd pourra y adhérer siuavnt les règles de droit cmounn 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 cintndnois fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision dvrea être engagée conformément aux dsnioiptosis légales en vigueur.

Le présent aoccrd 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 16 juil. 2022

Les piretas saenitgairs cinenneovnt de dnaemdr au ministère du tiaravl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

La ctnniooevn cllovctitee nanaiotle des crcemeoms de détail de papeterie, frtuuoneirs de bureau, buqiauteure et iquitamfurne et de lbriairie n° 3252 (IDCC 1539) a été signée le 15 décembre 1988 et étendue en décembre 1989.

L'application de ctete cetiovnnonn cllevitcoe a évolué au fil des ans pour excludre, dnas un pemierr temps, l'activité de liirrabie qui dissope de sa prpore cevnoiontn cvticleole diueps 2012 (CCN 3252 ; ICDC 3013) et se développer vres divers activités atuour du bareuu et du numérique dnnt le dénominateur cmuomn est l'équipement des epecass de travail, la fruoruitne de prdouits et/ou snloitos et/ou seicevrs petetranmt totue activité prnlesioelnsosfe tertiaire, et le sreicve aux eenrtesips en matières de srevcies généraux.

C'est en tnnet compte de ctete évolution que les paterianers soiaicux ont engagé au cruos de l'année 2019 une réflexion sur la mtcifiaoidn du camhp d'application de la convteonin collective. Un aoccrd a été signé en ce snes le 29 oocbrte 2019 et étendu le 13 jleult 2021.

À clea s'ajoute la fiuson de la cootnivnen coctielvle aevc cllee de la contevnoin cvctelloie nonitlaae du pseonernl de la rohaprrgpeie (CCN 3027 ; ICDC 706) par arrêté ministériel du 9 arvil 2019 dnas le cadre de la rrtiaousetrctun des bhaecnrs ponlsfslenerios 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 sioaux se snot accordés sur le fiat que le noveul intitulé de la ctioenovnn clievotole dvalet refléter d'avantage les métiers de la branche, tuot en anayt pour ojtbcief que ce nueovl intitulé ait une ioicdiitfefnan lblisie et vislbie pour l'ensemble des acteurs.

Avenant du 18 mai 2022 relatif à la

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 dpoiiinstoss de l'article 1.1 « Camhp d'application » de la cntvieonon ctelivocle niloante des crmcomees de détail de papeterie, fuutrnnoeris de bureau, buutuqiraae et iftmnrquooae n° 3252 (IDCC 1539) est modifié comme siut :

« Alticre 1.1 Champ d'application

Les enisreprtcs concernées snot celles dnot l'activité prinlipcae est constituée par l'une ou psulirues des activités siutavens dnot le dénominateur commun est l'équipement des eesapcs de travail, la ftrnroiuee de pirutds et/ ou sioontlus et/ ou sreecvis pntmearett totue activité plnfsnesiolreoe tertiaire, et le secvire aux etniresreprs en matière de svreccis généraux.

? Coermcme de détail de pdiouts et sioutnlos iueqatmrfinos :
? cmioeaisolctarimn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de portduis et/ ou sunoliots et/ ou srceevs informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de ptosietarns d'installation, de macaitennne et de gtesoin de ces pidutors ;
? coamolstaircimein et gsioetn de sltoionus d'hébergement de données ;
? infogérance de systèmes iaqtenfmoirus à dacitsne ou sur site.

Les eneipretsrs ou établissements visés snot le puls souevnt répertoriés au sien de la nrnctalmuoe des activités et poduirts de l'Insee suos les ceods APE siatvuns : 46. 51Z, 47. 41Z, 62. 02A, 95. 11Z, 33. 12Z.

? Cmcmroecs de détail de peiaterpe et fueotrurnis de baeuru :

Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de puidorts et/ ou sltouinos et/ ou secevris de papeterie, fnutrrioques de bureau, furrinoteus scolaires, matériel brueutuaieq et cmamnobsloes puor l'environnement de travail.

Les eerensprtis ou établissements visés snot le puls sveuont répertoriés au sien de la ncloeruanmte des activités et piotudrs de l'Insee suos les cdoes APE sauntivs : 47. 62Z, 47. 41Z, 46. 18Z, 46. 49Z, 47. 26Z.

? Corecmems de détail de pudiotrs de lorisic créatifs :

Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de puidorts de lirosis créatif en lein aevc l'univers de la papeterie.

Les eesirtrnpes ou établissements visés snot le puls suovnet répertoriés au sien de la neutraomcne des activités et ptiuords de l'Insee suos les coeds APE sintuvas : 47. 62Z, 47. 78C, 46. 49Z.

? Ccomeemrs de détail de mbioleir de beruau :
? coamrtcismiiaoenl auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mbiloier de bureaux, collectivités, et d'équipements psosenrneiofcs ;
? cleirtmsaiooaimcn de snlootus d'aménagement d'espaces de taivral et des matériels associés.

Les eenrrrpteiss ou établissements visés snot le puls svuonet répertoriés au sien de la nomncteluare des activités et purotids de l'Insee suos les cdoes APE snavtuvs : 46. 65Z, 46. 66Z, 47. 59A.

? Cmmoreecs de détail de puitrdos et snitloous d'impression et gesiotn doearnmtuice :
? cosoeaitmicrlamin auprès de particuliers, d'entreprises ou

d'organisations, de matériels et/ ou soutionls et/ ou secevris ptaetnmert l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sravdguaee de dunomtecs ;
? pitotsnears d'installation, de mciatennane et de gostein de prcas de sutiolnos d'impression et giteson documentaire.

Les eprnrteeiss ou établissements visés snot le puls seonvut répertoriés au sien de la ntaomcrneule des activités et puodtris de l'Insee suos les cdeos APE saivunts : 46. 66Z, 33. 12Z, 95. 11Z.

? Les cmeomrecs de stiunolos de ctcioominamun électronique, télécoms et réseaux :

Ces eretineprss indépendantes qui ont puor activité piclpniare la vente, l'installation, l'intégration et la mntaecaenne des icurnftsatures réseau et télécom ienrntes de lerus clients, qu'ils sineot entreprises, admsrntnaitiios publiques, pefisronoss libérales ou collectivités.

Les peratianres suocaix rpeeapnllt que le cdoe APE est un inaicutder et n'entraîne pas de rantecmehatt à une covientnon collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, " le camhp d'application pfnrenssiooel est défini en trmees d'activités économiques ".

En outre, il est précisé que le cmrceome de détail se caractérise par la vetne à un uiultteaisr final, qeuls que sieont les volumes, qu'il siot un particulier, une eperntsrie ou une onsrtaioiagn privée ou publique.

Les erientpsres dnot l'activité piarniclpce est la vntee à un rndueveer de produits, consécutive ou non à une opération d'importation, snot euxcles du chmap d'application. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME *En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022*

Les praeraientens sucioax repalplent qu'ils pnnrenet en considération la nécessité de prévoir des doitsniispos spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aoccrd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fotioncn de la tlliae des ererptinscs concernées.

Article 3 - Durée d'application de l'accord *En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022*

Le présent aoccrd est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision *En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022*

Toute oagnitioasrn scilynade rnceoune représentative non-signataire du présent arccod prroua y adhérer suanivt les règles de dirot cuommn en vigueur. (1)

Cette adhésion derva être notifiée aux siergnaitas de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des sveeirs du ministère du tiraavl par la patrie la puls dinitgele dnas les cioidtonns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision dvera être engagée conformément aux doosisiptins légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepsct des dosnpsiiots de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbeemptre 2022 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et publicité *En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022*

Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension

Les ptiares saaiirntegs cveinnnonet de ndneaemr au ministère du tvaairl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

La conviteonn ccelivolte ntionaale des crmmeoces de détail de papeterie, frnortueuis de bureau, baiuurqteue et iuoqarnmfite 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 :

« Alictre 2.1
Bénéficiaires du régime

Bénéficie des gairetnas instituées par le présent aorccd l'ensemble du pnrmoeesl des eiresnprtes etannrt dnas le cmahp d'application de la cioovntten cicltloeve niltnaoae des estrnpeires du breauu et du numérique ? ccmreomes et services, qlluee que siot la ntuaire de son cornatt de trivaal (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, 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 vemresent 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 duidt 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 dnoiiiptosss celnonnteoevnls 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 dooiiniptss ceellnntnooinevs de l'article 2.2 de l'accord nnoaital inorsprsteneefnoil du 17 nervombe 2017 ritelaf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés rnvlleat des eploims classés au nveau 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 mntaett 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 comun est l'équipement des epescas de travail, la fuitroune de prduotis et/ou sniuootls et/ou sriveecs pantmeertt ttoue activité prnolnlfeosseie tertiaire, et le svciree aux eetepnrsris en matière de srveecis généraux.

Face à ces neeumbsros évolutions, les perrtinaaes scuiaox ont engagé une novullee 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 cicltloevte nmlatioae des crecmemos de détail de papeterie, ftruiroenus de bureau, bruteiquaue et inoauimiqrte n° 3252 (IDCC 1539) puor y intégrer les cmeemcros de siotulons de cioamociumtnn électronique, télécoms et réseaux et puls particulièrement les etepseirns indépendantes qui ont puor activité pricpaine la vente, l'installation, l'intégration et la mnntnceaae des intarufructess réseau et télécom inteenrs de luers clients, qu'ils sneoit entreprises, anrmstiitnodias publiques, psnooseifrs libérales ou collectivités.

Il est expressément cvnneou que l'extension de régime au pfoirt des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sicloae ciouttnse uqueuemnint une faculté laissée aux entreprises.

Il est par aeliurls 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 psioitin sur l'échelle de classification.

Les catégories susmentionnées snot agréées par la cmmiioossn pairaire rattachée à l'APEC, dnas les cotiodnins prévues à l'article 3 de l'accord nantaioi ireonrtfpnsesoieil précité du 17 noevrbme 2017 ratlief 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 potrtiasen

Salariés rnaevlet des aictres 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 20217	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rntee andicet du tivaral ou mialdae pleolesnistrfoe d'un tuax au mmois égal à 66 %	75 % du saralie de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du srailae de référence
Rente d'incapacité pmtanneere accdneit du tiraval ou mlaiaide pelnsoilsrefnoe d'un tuax cmirpos etrne 33 % et 66 %	45 % du siarlae de référence
Rente d'incapacité pranmentee acencidt du tarvail ou madaile psennoollifree d'un tuax inférieur à 33 %	Le vmseenert de la rtene est sednusp

Le mantont de la rtnee versé par l'organisme auusesrr s'entend suos déduction des indemnités journalières burets srieves par la sécurité sicloae cumulées à l'éventuel srlaaie burt à tpmes partiel.

En tuot état de cusae les ptsnroiates versées au tirte du régime de prévoyance cumulées à ceels versées par la sécurité sociale, et l'éventuel sialare à tpems patirel ne penvuvt cdnuiroe le salarié à pcoievrer puls que le sralaie net après prélèvement des cntsaotiois seicolas qu'il ariaut perçu s'il aiavt continué à travailler.

Salariés ne valent pas des actuels 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent réduire le salaire de référence net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. »

De plus, le paragraphe 3.3 « Salaire de référence pour le calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité » est modifié comme suit :

« 3.3. ? Salaire de référence pour le calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité

Le salaire de référence sanvret au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, creusé à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les différentes tranches de rémunérations servent de base de calcul aux cotisations s'appliquent comme suit :
? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le 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 sens de l'article 4, le paragraphe 4.1.3 « Montant du capital décès » est modifié comme suit :

« 4.1.3. ? Montant du capital décès

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

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
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans pension à charge	240 % du salaire de référence limité à la T1	75 % du salaire de référence

Salarié marié, pacsé, en situation de concubinage ou ayant une pension à charge (tel [telle]) que définie à l'article 4.7)	320 % du salaire de référence limité à la T1	100 % du salaire de référence
Majoration par pension de charge supplémentaire (tel [telle]) que définie à l'article 4.7)	80 % du salaire de référence limité à la T1	25 % du salaire de référence

De plus, le paragraphe 4.4.2 « Bénéficiaires » est modifié comme suit :

« 4.4.2. ? Bénéficiaires de la rente éducation

Les bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants à charge tels que résultants de la définition de l'article 4.7 intitulée « enfant à charge pour la rente éducation ? ».

De plus, le paragraphe 4.4.3 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« 4.4.3. ? Montant de la prestation

Le montant de la rente éducation est de :

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
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence
Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 3 200 ?	Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 ?

De plus, le paragraphe 4.5 est modifié comme suit :

« 4.5. ? Salaire de référence pour le calcul des prestations décès, IAD et rente éducation

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations servent de base de calcul aux cotisations s'appliquent comme suit :
? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le montant.

Pour le personnel cadre relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, le salaire de référence est limité à la tranche 1. »

De plus, le paragraphe 4.7 « Notions de pensions à charge (hors rente éducation) » est modifié comme suit :

« 4.7. ? Notion de pension à charge

Enfant à charge pour la rente éducation :

Au titre de la tranche ? Rente éducation ?, on entend par ? enfant à charge ? l'enfant à charge de l'assuré à la date de son décès, indépendamment de la législation fiscale :
Jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;
Jusqu'à son 25e anniversaire :
? s'il poursuit des études dans un établissement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
? s'il est en apprentissage ou s'il poursuit une formation professionnelle en alternance ;
? s'il est titulaire d'un handicap empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité ou de la carte ? mobilité réduite ? pronant la minot ? invalidité ? prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal de l'assuré.
Personne à charge (hors rente éducation) :

Au titre de la retraite ? Décès ?, on entend par ? personnes à charge ? pour l'attribution de la maotijartn décès :

1. ? Les enfants à charge :
? les enfants de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire si celui-ci contribue à leurs besoins et assure leur entretien, et notamment à l'une des conditions suivantes :
? ? être âgés de moins de 18 ans, non-salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
? ? être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une allocation mensuelle en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale de l'assuré ;
? ? ? être âgés de moins de 26 ans et, sous réserve de fournir effectivement tout justificatif de leur situation :
? ? ? être à la charge d'un premier emploi et inscrits à ce titre au régime d'assurance chômage ;
? ? ? ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
? ? ? ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de poisonsnilestfasian ;
? ? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, rnuoeos à charge par l'administration fiscale ou non ispbaoles et justifiées de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
? ? seul que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;
? les enfants résiliés l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels l'assuré verse une pension alimentaire versée en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
? les enfants à naître au moment du décès de l'assuré. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès de l'assuré.

2. ? Les ascendants/ descendants à charge :
Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du salarié sous réserve de fournir effectivement leur 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 sont 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 comme suit :

« 10.1. ? Taux des cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du salarié ne représente pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 est intégralement à la charge du salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au bénéfice des salariés revalent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 sont réparties à hauteur d'une part au moins équivalente à 1,50 % à la charge de l'employeur, sur la base de la rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (tranche 1), dans les conditions visées à l'article 1er de l'ANI précité.

Le taux global des cotisations, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à :

Prestations	Salariés ne revalent pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017		Salariés revalent des articles 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. ? Ajustement des cotisations

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations sont définies comme suit :
? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant. »

Article 6 - Durée d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2025.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Ce présent accord s'applique à tous les salariés travaillant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bâtiment et du numérique ?

conditions et services, quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent accord ne peut donner lieu à des négociations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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

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

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

(1) Aiclre étendu suos réserve du rcspeet des doonipisists de l'article L. 2261-3 du cdoe du traaivl qui aoruetisnt également l'adhésion d'associations d'employeurs ou d'employeurs pirs individuellement.
(Arrêté du 3 ocbtroe 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 covtneion collective, assuré par l'APGEB (association praaitire puor la geositn de l'équipement du bureau) puor eftcefuier les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent acrocd et les formalités de publicité.

Le présent acorcd srea déposé auprès des screeivs du ministère chargé du tiaravl et des ceonivntos collectives, ansii qu'au secrétariat-greffe du ceiosnl de prud'hommes de Prias conformément aux dnsiiotpsios de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

De même, les pirtaes stiraeaiings mandenatt le secrétariat de la cnoienvton collective, assuré par l'APGEB (association prtairiae puor la giseotn de l'équipement du bureau) puor eftueecfr les démarches auprès de la cmsomoiisn pitairiae rattachée à l'APEC prévues à l'article 1er du présent avenant.

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 eiensperrrts et des salariés rleanevt du cmhap d'application de la cenovnoitn cvctilooee nonataiae des enertpesis du bareuu et du numériques ? cocomreems 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 oiciffel du 13 arvil 2023, et cpennomart le cahmp de l'ancienne cnvootenin ctloelvcie naatnloie du pennsreol de la rraehpgipre (IDCC 706), conformément à l'arrêté de fouisn du 9 arvil 2019, publié au Jnaourl oiffecil du 19 airvl 2019.

Il est rappelé que dnas le crdae de la fisuon administrée par le ministère du travail, la ctvinoenon cvtlceolie ntnaaoile des eeierprtsns du braeuu et du numérique ? cmmrecoes et svirectes (IDCC 1539) est la brncahe de retamatcenht et la ceoninvton cliltvceoe ntlnoaaie de la reprographie, la bhnrcae rattachée.

Article 2 - Salariés éligibles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est rappelé que le diiosptisf de la Pro-A cronncee les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en ptalieiucrr les teuilairts d'un cnaotrt à durée indéterminée, les salariés, qu'ils seonit sforopis ou entraîneurs professionnels, en cnatrot de traaivl 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 dnnot la qclatfauiiion est iftsnfansieue au ragerd de l'évolution des tnoeloceghis ou de l'organisation du travail. Elle cenncroee 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 aanevnt 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 naiatonl ifnsneetospireronl du 17 nermvobe 2017 rteailf 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 ntinaaol iesnrtspenrenioofl du 17 nvoermbe 2017 iantusintt le régime unifié Agirc-Arrco de reitrtae complémentaire est vneu prévoir de nlvleuoos tanhrecs de référence, redannt obsolètes les moenntis présentes dnas l'accord du 10 décembre 1990 rlateives aux tcenhars A et B de la cnontveoin coelvlctie naaloitne des crdeas du 14 mras 1947.

Enfin, le décret n° 2021-1002 du 30 juelilt 2021 rlateif aux critères ofetjbcis de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crueorvute de prtctoioen soaicle complémentaire ccvoltilee est vneu prévoir un système d'identification différents de cleui prévu à l'article 36 de l'annexe 1 de la cvinntoon colilvcete nlaaonite des cadres du 14 mras 1947.

Conscients de ces évolutions, les ptranaeeirs sucaoix ont ccolnu le présent aneanvt puor en tenir compte et merte à juor les références de l'accord de prévoyance.

Le dtpiiissof est acbseiclse aux salariés placés en activité partielle.

En aptiplcoian de l'article D. 6324-1-1, elle vsie les salariés n'ayant pas atitent un neivau de qlctaoiaiiufn 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 plseinrfoeslnoe paouvnt se trdruaie par un cenemghant de fncoiton ou de potse ou par la msie en ?uvre d'actions peanetmrt de faire veliadr les acquis de l'expérience. L'entretien pseioeorsnnfl taaarntt des pscetrpviees d'évolution ponrnlelifséoe du salarié diot sreivr de bsae à la réflexion sur la msie en ?uvre d'un paorcus Pro-A.

La Pro-A aoscise :

- ? des cruos théoriques généraux, plseiosneforns et toeucghonqeis dispensés par des omnsaeigrs de fomtorain ou par l'entreprise elle-même si elle dpsiose d'un sirevce de firotamn ;
- ? et des cruos pputareis pnetmtaret l'acquisition d'un savoir-faire en lein aevc les qaucinifaliots recherchées par l'entreprise.

Le coartnt de tvaiair du salarié fiat l'objet d'un aavnnet qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Au cuors des périodes de formation, le salarié bénéficie de la pticoteorn sloiace en matière d'accidents du taaivrl et de miadeals professionnelles.

Lorsque la fmroitaon se déroule pnednat le tepms de travail, le mntaeiin de la rémunération du salarié est assuré et, les paneeitrras sicuoax raelppnt que le reufs du salarié de prtacepir à des aitnocs de faiootmrn hros temps de taivral 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 coeicfttirans plneoseioelrsfns enregistrées dnas le répertoire ntaoinal des cctroefianits pseolfleesnonrs (RNCP) et dnas le répertoire spécifique et listées en anxene du présent accord.

Les ccraitinofeits pneosloflieensrs ont puor oiejcbtff de prtemrete à une personne, geul que siot son statut, de cireietfr qu'elle détient un emebslne de csaienocnnss et de compétences

nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Ils participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Article 5 - Modalités de mise en œuvre des actions de formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le dispositif Pro-A se déroule sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- ? les personnes qui ont une des certifications professionnelles : diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP ? listés dans l'annexe du présent accord et préparés par des actions de formation ou de VAE(1) ;
- ? lorsque la nature de la qualification l'exige(1) ;
- ? pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- ? pour les personnes reconnues comme handicapées.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, professionnels et techniques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation se déroulent prioritairement sur les temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors des temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur avec accord du salarié, selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les actions de formation réalisées, en tout ou partie, en dehors des temps de travail, après accord des deux parties, sont considérées comme du temps de travail et rémunérées comme telles.

À l'exception du cas de reconversion et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des actions prioritaires visant les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les partenaires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- ? les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
- ? les personnes qui ont une des certifications professionnelles : diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP ? listés dans l'annexe du présent accord et préparés par des actions de formation ou de VAE ;
- ? lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- ? pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- ? pour les personnes reconnues comme handicapées.

(1) *Alinéas eux-mêmes de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail dans la mesure où la branche, au lieu de l'accord, ne précise pas les objectifs 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 bénéficiaire du dispositif Pro-A doit impérativement être accompagné par un tuteur désigné par l'employeur.

Le tuteur doit être volontaire et être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec la certification visée par le bénéficiaire.

L'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues, assurer lui-même le travail dès lors qu'il possède les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a notamment pour missions :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, sont affectées à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- ? d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en entreprise ;
- ? de veiller au respect de l'emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- ? d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- ? de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le temps nécessaire au salarié pour exercer sa fonction tutorale.

L'employeur est par ailleurs tenu d'informer le tuteur de l'existence d'un dispositif de formation pour assurer sa mission tutorale.

Lorsque le salarié désigné comme tuteur en accepte la demande, l'employeur lui permet de bénéficier de la formation pour assurer sa mission tutorale.

Les parties conviennent expressément que le salarié tuteur effectue une mission qui vient s'ajouter aux tâches habituelles de son emploi. À ce titre, l'employeur s'efforce de verser une mission complémentaire, qui peut notamment se matérialiser par le versement d'une prime de tutorat.

Article 7 - Le financement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les actions de formation sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra déterminer en outre les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la SPP.

L'opérateur de compétence déterminera en outre les coûts pédagogiques de la formation du tuteur, sur proposition de la SPP.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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

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

Les parties conviennent qu'il est justifié par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 9 - Conditions de suivi En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À des fins de suivi du dispositif, la CPPNI constitue un dispositif auprès d'un représentant de la branche dans les six mois de l'ouverture du dispositif.

Article 10 - Date et durée d'application

Le présent accord eerrnta en vigueur à la dtae du pmerier juor du mios svuaint la piulioctban au Joanrul ofifiecl de son arrêté d'extension.

Le présent aroccd est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acocrd est révisable tonleamtet ou pmreanlieltet à la daendme de l'une ou l'autre des pirtaes signataires. Totue mfidcoiaiotn dnorena leiu à un nvueol anvenat cnolcu par les ptreireanas soauicx ou une ptirae d'entre eux conformément aux dosispntiios légales. (1)

La daedmne de révision dvera être portée à la csnsiananoe des pteiers contractantes, par lrtete recommandée aevc aivs de réception. Elle derva être accompagnée d'une lettrte de nittftcoiaon d'un naeovuu preojt de ttexe sur les ptoins sujets à révision. Les dicnosusiss dvnoert cmcomneer dnas un délai de toirs mios siavunt la réception de la lettre de notification. Le présent texte rerstea en vueguir jusqu'à l'application du noeuvl aneanvt signé à la siute d'une dandmee de révision.

En outre, le présent texte et ses anvtaens éventuels pnoorurt être dénoncés par l'un ou l'autre des siaiergatns dnas les condiiotns définies par la loi.

L'accord puet être à tuot monmet dénoncé aevc un préavis de trios mois. Ttoue dénonciation par l'une des parites sientaiagrs est oonlabgimtreiet notifiée par lettre recommandée aevc accusé de réception ou cotnre décharge à cauhcne des autres parties.

Toute ostngriaiaon sldiynace représentative des salariés ou des empuyloers puet en dmadneer la révision à l'issue d'un ccyle électoral.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reecspt des donsotiisips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, qui prévoient nmmeoantt que l'engagement de la révision est réservé aux sgnaraetiis ou adhérents de la coioenvtnn ou de l'accord peanndt une période coronapdnerst à un clcye électoral et qu'il est eusnite ourvt à l'ensemble des oatoigrnsnias représentatives dnas le chmap d'application de la coneptonin 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 piretas siaraeitngs mntnedaat le secrétariat de la citvnoenon collective, assuré par l'APGEB (Association priaiarie puor la gteiosn de l'équipement du bureau), puor ecuefeftr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent arccod et les formalités de publicité.

Le présent arcocd srea déposé auprès des sreicves du ministère chargé du taaivrl et des centnoinvos collectives, aisni qu'au secrétariat-greffe du cnsiol de prud'hommes de Paris, conformément aux diisopisnots de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La bhnarce des eeniesprrts du buearu et du numérique ? cmecrmos et sicerves repguore les cemmerocs des poudits

stuanivs :
? la piraetpee et les fnieotururs de berauu ;
? la bquietaure et l'informatique ;
? le mbilieur de buaeru ;
? l'impression numérique ;
? les snoutolis de cnctaiiomounn électroniques, télécoms et réseaux.
Pour répondre aux eunejx socio-économiques majuers et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés dnas les activités citées ci-dessus, la barhnce des ersnprtees du baureu et du numérique a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la lstie des cioeciitnrfas poerfelssnoeinls éligibles à la « Pro-A » à prtiar de fealimls de métiers stratégiques dnas le crcmemoe puor lesuelqs le rorfenemcent et l'acquisition de compétences nveeluols snot nécessaires.

Ces fmilaels snot les sauivnets :
? mobilier, bureautique, électronique ;
? gestion, oaoirgnitsan ;
? ltigsuoqie ;
? commerce, vente, cmnmociioatun ;
? informatique, télécoms.

Dans le carde de sa pltuoiie de GPEC, la brcnhae a ercnhii en 2023 son étude « chipgartraoe des métiers » aifn de déterminer, ernte autres, les euenjx et des évolutions du scteur en matière de gsetoin des compétences.

Cette étude a peirms de metrte en avant :
? aevc la biasse de l'usage du papier, le développement des pteasrtinos rievlaets à l'informatique et des compétences ieiudtns ;
? des métiers en évolution puor répondre aux cnnemgteahs de cpnrmoeunteot des csuaemnrtooms (éco-responsable) ;
? un développement et des tmnoarfinorasts itnemrpaots sur le métier de commercial, très dciflfiie à rrtueecr (nécessité de développer une eexitprse thniecuqe puls forte, la capacité à auitedr les beosnis clnetis et à firae l'interface aevc les métiers techniques) ;
? des compétences tuicehnqes à reocenrfr puor les métiers de micnnatneae ; nametmont la miacnentane des réseaux, mias aussi de puls en puls de la téléphonie, des tmaeirunx de pnameiet ? (la maicenante des matériels n'est puls suffisante) ;
? puor les systèmes d'impression, le développement des compétences aotuur du numérique au détriment de compétences liées à l'offset notamment. Anisi qu'une toraaeitisirtn du secteur, henoturqemisit aevc une ctlruue puls industrielle. Clea a un imcpat sur les métiers tneearsrsvs nomametnt au nvaieu des ccmriuaeomx ;
? des compétences en rltieoan cnliet à développer puor les métiers de la ligotqiuse (parfois suel pinot de ctocant aevc le client).

Les pentireraas suoacix raleelnpppt efinn qu'un précédent acrcod rteialf à la Pro-A a été cnoclu dnas la branche, en dtae du 22 décembre 2021. Sa dtae de validité étant échue, les pirrneteaas scauiox se snot ainsi accordés puor la sutagrine d'un nvueol accord.

Ce nveoul arccod est également l'occasion puor les ptaanerreis suaioxc de mrtete à juor la liste des ctfcaoetiinirs frguanit en anenje du précédent accord. En effet, d'une prat de neleovuls ccatiroefints cncroean les métiers de la brcnhae ont vu le jour, et d'autre prat cniearntes cetriointacifs visées par le précédent accrod n'ont pas été renouvelés ou ont fiat l'objet de nouveaux cdeos RNCP.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe
Tableau des ctiraifiontecs reuedns éligibles à la Pro-A (1)

Activités	N° RCNP	Titre de la ctirtcoiefian	Niveau (Format européen)
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35801	BTS technico-commercial	5

Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37391	BTS systèmes numériques : opotin a « Informatique, réseaux » ; otiopn b « Électronique et ciaoutnmciomn »	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35974	CAP mueseniir inlauastlter	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37120	Titre pnoefirsonesl miuseienr poseur-installateur	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37238	BP muensiier	4
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP38743	BTS cteocnpin et ialisasiurditonn en micro-techniques	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35346	BTS électrotechnique	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37489	Bac pro systèmes numériques : opiotn c « Réseaux itqineumrofas et systèmes cmnoumaictns (RISC) »	4
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35407	BUT ? Génie électrique et infqtuoamie ilditnurlsee : électricité et maîtrise de l'énergie	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35408	BUT ? Génie électrique et Iuforniqamte Ienslultride : Amusattiome et Inoqritumfae Iilndtruslee	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35409	BUT ? Génie électrique et iqtafrmione iluneiltdsre : électronique et systèmes embarqués	6
Gestion/ oniiagtarosn	RNCP29988	Licence pro ltsuiiqgoe et pgaltoie des fulx	6
Gestion/ oiaignorstan	RNCP29989	Licence pro ltuoigsqe et systèmes d'information	6
Gestion/ osnraatoign	RNCP29992	Licence pro mamngaeet des peorucsss lieiugtoqss	6
Gestion/ oniaristagon	RNCP31923	Titre rpelonssabe cmormiaecel et mkenratig	6
Gestion/ onritiaogsan	RNCP38363	BTS gitseon de la PME	5
Gestion/ ooiingsaatrn	RNCP37657	Titre maganer de proximité	5
Logistique	RNCP38551	Titre poforniessnel anget misegnaair	3
Logistique	RNCP37938	CAP ccdountuer liruevr de mseicaadhnr	3
Logistique	RNCP37672	CAP opérateur/ opératrice lsgtouiie	3
Logistique	RNCP34857	Titre piresofonnsel castrie d'entrepôt	3
Logistique	RNCP34860	Titre posnneeisrfole préparateur de caemomdms en entrepôt	3
Logistique	RNCP38302	Bac pro liuqositge	4
Logistique	RNCP36237	Titre ponsefieornsl teihencicn (ne) en luitgsqioe d'entreposage	5
Logistique	RNCP37277	Titre poinornessfel teiehniccn supérieur/ tcneciienne supérieure en méthodes et epixtaoilton luqsitogie	5
Logistique	RNCP35400	BTS toprnsart et pornetaitss ltquegisois	5
Logistique	RNCP37080	Titre rnaeobpssle lioqsiutge	6
Logistique	RNCP35869	Titre rbleassnope opérationnel de la chaîne lusqioigte	6
Logistique	RNCP35896	Titre rsblneoaspe des opérations logtqieisus	6
Logistique	RNCP35390	BUT ? Meeanangmt de la litsgoiue et des trrnoapsts : mobilité et Suplpy Cihan connectées	6
Commerce, vente, communtioaicn	RNCP34947	CAP équipier plaolyenvt du ccrmemoe	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 cmoercaiml »	4
Commerce, vente, cmuitmnaoicn	RNCP35233	Titre pesonsonifrel anstsasit maaenr d'unité maarchdne	4
Commerce, vente, cocmitonauimn	RNCP38676	Titre pfneeirosonsl mageanr d'unité mndhaacre	5
Commerce, vente, cumaoniotmncn	RNCP38368	BTS négociation et dotsiitailagin de la riotaeln celint	5
Commerce, vente, cctnimiouaomn	RNCP38362	BTS maeemngnat cercoimnal opérationnel	5
Commerce, vente, coomautnimcin	RNCP34079	Titre peorsosfiennl négociateur technico-commercial	5
Commerce, vente, coamoincitemun	RNCP34558	Titre manager de ryoan	5
Commerce, vente, cmctuoionmian	RNCP34809	Titre chargé de clientèle	5
Commerce, vente, cooinuamcmtn	RNCP35663	Titre gtisriennaoc aomisiraditntn des vnetes	5
Commerce, vente, coimmctuoanin	RNCP37075	Titre rsbplonesae du développement cormeacmil	6
Commerce, vente, ciocmioamntun	RNCP36726	Titre rsabpnolese du développement cmomeciarl	6
Commerce, vente, caonuommciitn	RNCP38123	Titre rlonasebspe du développement carcmmieol	6
Commerce, vente, cioicmtmnoan	RNCP38131	Responsable meainkrtg et ciumamoicontn	6
Commerce, vente, ccoaiutmmoinn	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, cimtounmiaon	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, cmtniooaumich	RNCP35356	BUT ? Tcheiunqs de ccosiareaoimtmln : menirkatg et magamennet du ponit de vntee	6
Commerce, vente, ciuaomntomcin	RNCP35357	BUT ? Tceueihnqs de ceicmaloarsiotmin : biseusns développement et meeanamngt de la rolteian cneilt	6
Commerce, vente, caoiciumomtnn	RNCP37409	Titre cenepctuur dsagneier gpurqaihe	6
Commerce, vente, cuoiomtcmnian	RNCP35358	BUT ? Tihceeqnus de ccemaoritolomaisn : stratégie de mqraue et événementiel	6
Commerce, vente, coumiinmoactn	RNCP38397	Bac pro métiers de l'accueil	4
Informatique, télécoms	RNCP35340	BTS secirevs ifqaonmuertis aux oiogtniaranss : otoipn a « Sniolutos d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option b « Snluotios loiecleglis et aatppliicnos 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 lgicloies	6
Informatique, télécoms	RNCP29968	Licence pro métiers des réseaux ifomeirtunaqs et télécommunications	6
Informatique, télécoms	RNCP29971	Licence pro métiers du numérique : ciocntoepr rédaction et réalisation web	6
Informatique, télécoms	RNCP35458	BUT ? Réseaux et télécommunications : poiltage 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, viaodlitan	6
Informatique, télécoms	RNCP35477	BUT ? Infimturaoque : administration, giseotn et extaitipolon des données	6

(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 gtnreaaS coeneloltvneinns 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

réserve qu'elles soneit avictes au répertoire niaoantl des crneiitafcoits pnnfsoollreeseis en aaplitipcon de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Dans le cdare de la négociation rilveate à la ciaosicalfitsn de la branche.

À dtae de cclonisoun du présent aocrd la lstie des thèmes abordés lros de la négociation et les étapes sieevsccuss pmteeatnrt d'aboutir à la sgranuite d'un acocrd de mseotoardinin est la stivuna :
? état des lueix : rrsipee du dangiitsoc et alaysne du dsitsiopif existant, baemhcnrk des ciscoliasnitafs ctveennoenonlils dnas les bnrcheas aux métiers silermiias ou pochres ;
? évolution du système auetcl : rpirese des principes, finalités, tyeps de méthode cible, sttuats et catégories ojtibeevs ;
? vtiodlaain du système : rveue des critères, méthode classement, soiatlimun et test, msie à juor de la crgpiratahoe et des filières (cf. ooirbrtsevae de branche) ;
? gouvernance/mise en ?uvre/maintenance : modalités de gouvernance, inifrmaoton cioceltlve 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 lmeenantct 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 anrcldenae 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 rappels plutôt théoriques sur le thème du jour et en un second temps d'échanges plus nombreux de questions/réponses.

Chaque séance « de négociation » sera dédiée à la négociation d'un accord collectif et aura pour objectif d'acter les positions 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 préalable l'objet d'un accord de branche destiné à redonner plus lisibles 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 éléments ait fait l'objet d'une version « prêt à la signature » ou « mise 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 annotations ou commentaires 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 CNPPI et sept réunions en groupes de travail.

Les dates des groupes de travail n'étant pas encore arrêtées en l'état, les parties seules s'efforceront d'observer un rythme proche d'une fréquence d'un groupe de travail par mois, et une CNPPI tous les deux mois, pour accélérer le suivi des classifications.

La CNPPI du 28 août 2024 fera office de réunion de lancement des travaux.

Les réunions en CNPPI se dérouleront en présentiel, avec un lien de connexion pour les personnes ne pouvant être physiquement présentes. En revanche, les groupes de travail seront exclusivement à distance.

Pour une bonne organisation pratique, chacune des personnes 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 partage d'écran sera mis en place afin de télécharger sur le(s) même(s) document(s).

Le thème des classifications 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 informatique partagé

Un espace partagé est mis en place pour que chacun puisse accéder à la même base documentaire, utile à la négociation, et contenant :

- ? les documents en cours de négociation ;
- ? de la documentation technique ;
- ? garantir un accès à distance au serveur ou personnellement distant.

Cet espace informatique sera communiqué personnellement par le tiers excepté visé à l'article 5.3 du présent accord.

5.2. ? Crédit d'heures

Les parties seules s'efforceront de la nécessité, pour permettre aux représentants des organisations syndicales d'avoir 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 représentants seules par ailleurs devront de se réunir en groupe de travail à sept reprises, 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 vocation de assister aux groupes de travail, et ne peuvent ainsi être prises que sur les créneaux, qui sont déterminés paritaires.

Les représentants seules se réservent la possibilité de réviser le volume d'heures alloués pour vérifier l'hypothèse où un groupe de travail supplémentaire, de maximum trois heures, serait nécessaire pour aboutir à un accord.

Les frais de déplacement liés à la négociation de cet accord pourront être intégrés au bilan de l'année budgétaire que les organisations syndicales communément à l'APGEB en amont des révisions de la convention collective nationale relative au dialogue social, tel que prévu dans l'avenant du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des insaisies paritaires.

5.3. ? Recours à des experts

Il est rappelé que les parties seules ont convenu de recourir à un tiers expert aux fins de les accompagner sur la révision des classifications.

Il est convenu entre les parties que les experts sollicités interviendront en appui dans le cadre de cette négociation.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux TPE-PME *En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2024*

Les représentants seules relient qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

Article 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 allant jusqu'à la fin des négociations relatives à la révision des classifications de la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à la date du jour suivant son dépôt auprès des services administratifs compétents.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chance 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 organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

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

Les parietis setrnigaias madnneatt le secrétariat de la cnevoointn collective, assuré par l'APGEB (association paratirie puor la gsoeitn de l'équipement de bureau) aux fnis d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent acorcd et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent acorcd et de son annexe, les ptiraes sngraiets réaffirment luer sahuiot de ssiair dnas les mllrieues délais le mntisire du travail, conformément aux dinoosiipsts des areltics L. 2261-24 et siantvus du cdoe du travail.

Le présent aocrcd srea par arlieuls déposé au secrétariat-greffe 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 qqneulnuiaie en vue de metrtre à juor les caasiinofcstlis de la bcrhane des Eitpnrress du beauru et du numérique ? ccemromes et services, les praetearnis suoicax ont souhaité cennovir du présent acorcd de méthode.

Il est tuot d'abord rappelé qu'un aocrcd en dtae du 20 mras 2024 a été colncu par les prtneearis sociaux, aux fnis de tiner ctpome de la rrttrocaetuuisn des banrhecs poelleisnrefonss et de l'arrêté du 9 avrli 2019 (publié au JO du 19 avril 2019) aaynt rattaché la bnarche du pneonsrl de la raogeiphrre à la bahcrne des eirspeertns du buaeru et du numérique ? crmcomee et services. Cet accrod a été l'occasion puor les paeineratrs sucoiax de dégager un citearn nmobre de pciinpres tnanet à la méthode de cmssaenlet des emplois, qui aount voatocin à peerdurr et aepypur les tuavarx de mroiensotdian de la ciasiactlofsin de la branche.

Afin d'assurer la continuité de tuaavrx engagés dnas le cdrae de l'intégration de la bnhcrae rrriaehppoge aevc cuex à vienr sur la négociation qennquulaine de la classification, les paternreaisscouiax de mosaitoridnen de la clitaacsiosian ctonoevnin cclitlevoe ntloianae des eirsreepnts du breauu et du numérique ? cmecrmoe et scevires anriemfft luer volonté de :
? mnoeisdrer le dptssioiif et merrte à juor la hiérarchisation des elmoips ;
? rrpndree les grnads pricepnis fixés puor le tiarval d'intégration de la rrorepgihpae ;
? reeodnnr des perseticpves cailres d'évolution aux salariés sur luer pcaurors psnerfloionsses ;
? prtetrmee l'attractivité des métiers de la branche.

Il conevint dnas cet aorccd de méthode de définir les oefbtcijs 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 ciiafciaossln des eipmlos puor la branche.

Pour les paanrtreies sociaux, les octjefbis snot les sntuvias :
? miesrdner le système par l'instauration d'une glrile unquie critérielle ;
? miuex délimiter les sattuts et les qluiaiotancfis associés dnas le cadre des catégories ojctbveeis ;
? dneonr des pepirecsetvs puor les salariés en temres de vilaaosriotn des compétences aeqciuss par la crittocsonun dnas ccuahn d'entre eux d'un système de paliers.

L'objectif cumomn psvrouiui par les représentants de la brachne est de négocier en vue d'aboutir à la couonilscn d'un acorcd de classification.

C'est dnas cet erpist qu'a été coclnu le présent arcocd de méthode aanyt puor but de flciteiar la négociation et la coslionucn d'un aocrcd rteailf à la mairsdtniooen du système de ctciolafsisian conventionnel.

Dans la msreue où la csisciolatfain de ctete filière a été révisée récemment dnas le ctcoexnte de fisuon des branches, et que la volonté cntoinjoe des prnraeeiats scouaix est de puorviusre la

msraieoodttnn de la cifaasstoiclin sur les mêmes prieincps que cuex portés dnas son arcocd d'intégration, la filière rhrhrpagioepe ne srea pas impactée par le fuutr 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 aocrcds cecoftllis divnoet être exécutés de manière loyale.

Pour éviter la nullité de l'accord en rasion du défaut de loyauté, les négociateurs pevneut s'entendre nmtnaemot sur :
? les modalités de cianoctoovn de tteous les otrannioigsas syidneclas concernées aux négociations ;
? des négociations cmuenmos à toeuts les oianngisotas slianyceds représentatives dnas le cahmp concerné ;
? la tosissarnmin des imatoinrnfos nécessaires, pterntiees et appropriées dnas des codnniotis égales ;
? le cmoeonmeptrt aedttnu des atruecs de la négociation (par exemple, le fiat d'avoir une aittdtue duayimnqe d'échanges et de propositions, de s'engager puor l'employeur à ne pas aigr par décision unilatérale pnedant les négociations?).

Principe de rscepet de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tueltle et cnortat de dirot privé

La hiérarchie des normes, en doit 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 cviontenon ou un arcocd puet crpetoomr des soaitulptnis puls falebravos aux salariés que les diopsnostiiis légales en vigueur. Ils ne pvneut déroger aux diiosisptons qui revêtent un caractère d'ordre public.

La négociation caltciofasisin et sraaile de brahnce revêtent un caractère d'ordre public.

Principe de faveur

Tout arcocd diot rtpceeesr le pnciprie de fevuor solen luequel un arcocd rtielf aux cinotindos d'application à un navieu inférieur d'un acorcd ne puet que préciser cet acorcd ou en améliorer l'économie générale dnas le reespt de ses siulontpitas essentielles.

Afin de gtraainr le recsept du ppcinire de faveur, il civenont de peettrrme 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 apacleplis à une même rieotlan de travail, il fuat reneitr la puls foravalbe aux salariés.

Principe de meaitinn des giarteans clneevtneoilnnos et des doioipintiss associés antérieures (statutaires et salariales)

Ce pnciprie est inhérent à la rotnefe ou à l'évolution des systèmes de cislataifosncis et des gillres de miinma associé. Il idniut que le noeuveau système de cafasliisiotcn ne porura ocaisnoecn de ptree de suattt ou de slriaae lié à sa msie en ?uvre.

Il est à leir aevc le pipncire de faveur.

Cette grntaaie de stuatt idinut à piorri asusi un maneiitn 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'égalié ertne les feemms et les hommes.

? Airtcle L. 3221-6. Vreison en vuuiger dpius le 7 smpretbee 2018 ? modifié par loi n° 2018-771 du 5 srmbtpeee 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 posisfnonllreees aïsni que ttoues les arteus baess de cluac de la rémunération, nmeaotnmt 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 vuiegur dpius 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.

? Airtcle L.?2241-15. Voseirn en veguuir diupes le 24 spebtrmee 2017 ? création orocnnnade n° 2017-1385 du 22 setebmpre 2017 ? art.?6 :

Les oiartnonaisgs liées par une coeivntnon de bacnhre ou, à défaut, par des adroccs penfosrinleoss se réunissent, au mions une fios tuos les cniq ans, puor eaemnirx la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations perennnt en cmpote l'objectif d'égalité pofernislelnoe enrte les fmmees et les homems et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart myoen de rémunération etrne les femems et les hmeoms est constaté, les osnitiroganas liées par une cnienootvn de bcnhrae ou, à défaut, par des acrdocs perflsloionens 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 tvaairal snot analysés aïfn d'identifier et de cogrierr cuex d'entre eux stceebisulps d'induire des datomiinsicirns etnre les femmes et les hemmos et aïfn de gaiatrnir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

(1) L'article 3.10 de la cnotvenion ccilvelote 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 aïsni que luer durée et prévoient un congé de duiel de 8 juros en cas de décès d'un efnnat âgé de mions de 25 ans ou d'une presnone âgée de monis de 25 ans à la crahge eectffvie et peametrnre du salarié. (Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 3.10 de la coeionvtnn ccvitlloe est étendu suos réserve du reecpst des donsoistiips 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 salarié a la charge, porté à 5 jours si l'enfant a mnois d'un an ou si le salarié assume la caghre 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 clocnu puor une durée indéterminée.

Le présent aroccd entrrea en veigur 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 cmhap d'application de la cononetivn cvtcelolie ninolatae des eieesrtrps du bareuu et du numérique ? ceomcrems et services, quel que siot luer effectif.

La brnahce est très mimrjaeenoaritt composée d'entreprises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent annvet ne puet dnneor leiu à des stntliupaos 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 sragiitens 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 oiaagontisn slydnaice rnucneoe représentative non-signataire du présent acrcod pourra y adhérer siuvnat les règles de dorit comun en vigueur. (1)

Cette adhésion drvea être notifiée aux segniaaitrs de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des sievcers du ministère du trvaial

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 CDFP ; 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 ciidoontn d'ancienneté :
- ? maigare ou Pcas du salarié : 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 chez l'enfant : six jrous ouvrables, sur présentation d'un jituiftaiscf ;
- ? décès d'un eafnnt : dozue juros orebvulas ;
- ? 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 ;
- ? inprruioettn spontanée de gosesrsse : un juor ouvré, au bénéfice de la penatite anisi que du/ de la cnojont (e) ;
- ? procréation médicalement assistée : asaitioutorn d'absence puor aller à l'examen, au bénéfice de la pntetaie aïsni que du/ de la cnioojnt (e).

? À ptrair d'un an d'ancienneté :

Absence du salarié par stuie de la malidae d'un eanfnt de minos de qrzaotue ans : quatre jruos miaxumms par mliaae 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. »

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 dptotnoisiss 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 aiioasostcn d'employeurs ou des eurlmyopes pirs iindlmevnuildeet ».

(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 piaaire pour la gotsein de l'équipement du bureau) pour 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 cenvtnooin collectives, anisi qu'au secrétariat-greffe du coesinl de prud'hommes de Piaris 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 pour obejt de mtetre à juor les doisinisptos revetlias aux congés pour évènements fiailumax 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 saciuox de farie prgeesrosr l'ensemble du dsoispitf des congés pour 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	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.

La vluaer cstonatne cdprosreanont au ceicoiffet 100 est fixée à 5 739,71 F.

(a) Dnot pmrie complémentaire de bsae : 526 F.

(b) Dnot prime complémentaire de bsae : 407 F.

(c) Dnot prime complémentaire de bsae : 162 F.

(1) Dispositions étendues suos réserve de l'application des dopoisnits réglementaires ptoant foiatixn du sariale mmiunm 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 ciioffneect 100, d'autre part. La veualr du piont est ounebte par la divsioin du slairae munmiim par la vuaelr du cionfeiect 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)	SLRIAEE 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.

(a) Adrroni au frnac supérieur.

(b) Andorri à la 2e décimale.

(c) Arndori à la 5e décimale.

Horaire : durée légale du tviraal en viuegur dnas les entreprises.

SMIC en vgeiur au 23 mai 2001 : 7 101,38 F, siot 1 082,60 Euro, puor 169 heures.

Primes meluneless d'ancienneté

(en atioalppcin de l'article 6.3 modifié en 2001)

Application du 1er juor du mios savuint la publication

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 sveriecs CDFT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2006

Airtcle 1er
Camhp d'application

Le présent aoccrd règle dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer les ratprpos entre eyupomlres et salariés des etieersnps dnot l'activité prlnpiiace est constituée par une ou piureluss des activités snaeuivts :

- ceerommcs de détail de papeterie, lirosis créatifs, fioeurrnuts scolaires, fnrtroueus de bureau, de बातueique et d'informatique, de matériel, mainches et mbeilior de bureau, auprès d'une clientèle de coerumntasoms uuisettrials : particuliers, pfeorosnsis libérales, entreprises, atdniasnioritms et collectivités ;

- les eptsnreeirs dnot l'activité ppirlaince est la vtnee aux ruerevndes snot execuls du présent accord.

A trite indicatif, de manière non etvhuxaise et suos réserve de répondre au chmap d'application ci-dessus défini, les codes APE les puls snoeuvt visés snot : 524 R, 524 Z, 518 G, 518 H.

Atlicre 2

Accord du 27 juin 2008 relatif au barème des salaires minima et aux primes d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	La FEB,
Syndicats signataires	La fédération des seevircs CFDT,

Article 1 - Champ d'application
Apclptoaiin à cmeptor du pmeierr juor du mios sivanut la putairon de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

Le présent acrcod règle, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rpoatprs enrte eelrupoyms et salariés des enpseretirs dnot l'activité piiarpcnle est constituée par une ou puisrleus des activités seaunvits :
? cmecormes de détail de papeterie, lorsiis créatifs, fitronuuers scolaires, fuentoruirs de bureau, de biquruetaue et d'informatique, de matériel, mihnnaecs et mebiliar de bureau, auprès d'une clientèle de camseruomonts ustrastleiius :

(A) Tuax de cvriesonon : 6,55957 F adorrni à la 2e décimale.
Horaire : durée légale du tvaaril en vuuiogr dnas l'entreprise.

(1) Dsptnsiioios étendues, suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jinevar 2000 et des dtioiosnpsis réglementaires praontt fxioitan du sarilae mniuum de circnossae (arrêté du 22 obtroce 2001, art. 1er).

Barème des salaires

Aocpailltpn à ctpomer du 1er juor du mios svaniut la putiaron de l'arrêté d'extension au Joraunl officiel.

Bsae hairroe de 151,67 heures

(En euros)

NEIVAU	CFIEECFNIOT	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

Artlice 3

Prime d'ancienneté

(En euros)

ANTENCIENE	PRIME D'ANCIENNETE
3 ans	23,40
6 ans	39,60
9 ans	46,70
12 ans	61,90
15 ans	78,10

Fiat à Paris, le 21 nmobvree 2006.

particuliers, pefsonosris libérales, entreprises, anmdtiatsroinis et collectivités ;
? les eiresprntes dnot l'activité piciprnlae est la vtene aux rrdrunvees snot exlucues du présent accord.
A ttrre indicatif, de manière non eavuthixse et suos réserve de répondre au cmhap d'application ci-dessus défini, les codes APE les puls svuneot visés snot : 524R, 524Z, 518G, 518H.

Article 2 - Barème des salaires
Alpcaiotipn à cemtpor du primeer juor du mios sunvait la puoartin de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

Apoitpcialn à coetmpr du pemeirr juor du mios siunavt la paouirtn de l'arrêté d'extension au JaurnoI officiel.
Hiroare : 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

Aioutpcplin à cmeptor du peirem juor du mios saunivt la puitoran

Accord du 27 avril 2010 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	La FEB,
Syndicats signataires	La CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2010

Le présent aorccd règle, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rptporas enrte eymoeurpls et salariés des eereinsprts dnot l'activité pnplicare est constituée par une ou priusles des activités suvtnieas :

? cemomrces de détail de papeterie, lirsios créatifs, fenoruruts scolaires, fruiturnoes de bureau, de buutraqueiue et d'informatique, de matériel, meacnhis et mioibler de bureau, auprès d'une clientèle de cuastmeroomns urtisetulias : particuliers, pnserfoosis libérales, entreprises, atinnaisdroimts et collectivités ;

? les epnrtresies dnot l'activité pniilarpce est la vente aux reueervnds snot ecexuls du présent accord.

A tirte indicatif, de manière non eiustxvhae et suos réserve de répondre au cmahp d'application ci-dessus définit, les cdoes APE les puls senuovt visés snot : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C, 4651Z, 4665Z, 4666Z.

Article 2 - Barème des salaires

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2010

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

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 snvaut la ptiaroun de l'arrêté d'extension au Junoarl 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 ppcrliane 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.)

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 csoismmion pitarirae naonailte s'engage à renégocier les mminia slaruaaix 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 aalilpcpe dès le juor de la signature. En conséquence, les etepernrsis dnvoert efufceter le repapl de rémunérations dues, dès la pritaon de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

(Suivent les signatures)

? les cmecomers de détail de papeterie, lisoirs créatifs, forreinutus scolaires, frteouirrus de bureau, de beatrquuuie et d'informatique, de matériel, maneihcs et mbiolier de bureau, auprès d'une clientèle de crsmetunooams usleiriautts : particuliers, pnroefossis libérales, entreprises, aaidtnrmnsoits et collectivités ;

? les epsineerrts dnot l'activité pcilaipnre est la vente aux rrvedunees snot exeulcs du présent accord.

A titre indicatif, de manière non exhsuviat 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 aplabilpcpe le periemr juor du mios sivnaut la ptiouran de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

Base harrioe : 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 applicable le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

Accord du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FEB,
Syndicats signataires	La FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application

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

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

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

? commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, matériel et matériel de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs usuels ; particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

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

A titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 47.62Z, 47.41Z, 47.59A, 47.78C ; 46.51Z, 46.65Z, 46.66Z.

Article 2 - Barème des salaires

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

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

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 CFTD

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

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 applicable le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

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

Article 5 - Date d'application

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

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

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

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

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

Article 4 - Date d'application

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

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

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

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

? commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, matériel et matériel de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs usuels ; particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord. À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés

snot :
4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C?; 4651Z, 4665Z, 4666Z. »

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

« Le présent accord règle, dans les départements français de métropole et d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :
? commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs urbains : particuliers, personnes libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux consommateurs des produits du présent accord.

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

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum 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

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 niveau A1, coefficient 140, venait à être égal ou inférieur au Smic en vigueur, les parties conviendront qu'une réunion de négociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 4 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 - coefficient 140 percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 - coefficient 150.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

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

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 niveau A1, coefficient 140 venait à être égal ou inférieur au Smic en vigueur, les parties conviendront qu'une réunion de négociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 4 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1, coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2, coefficient 150.

En cas de ratification des salariés minima des entreprises 140 et 150 par le Smic, le salaire minimum des salariés classés au coefficient 150 sera majoré de 10 %. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il met en place de façon automatique un mécanisme d'indexation sur le SMIC institué par l'article L. 3231-3 du code 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 partenaires sociaux conviennent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10.1 du code du travail.

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

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent 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 janv. 2019

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

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties s'interdisent de conclure 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 convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs individuels : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises visées sont les entreprises de détail de papeterie, fournisseurs scolaires, fournisseurs de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs individuels : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises et l'activité principale est la vente aux consommateurs des produits du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 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

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minima mensuels
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 patronale pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

Article 4 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1, coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2, coefficient 150.

En cas de rupture des salariés minima des coefficients 140 et 150 par le Smic, le salaire minimum des salariés classés au coefficient 150 sera majoré de 10 %.(1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il met en place de façon automatique un mécanisme d'indexation sur le SMIC existant 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 sont conscientes qu'elles prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les entreprises sont conscientes de 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 entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parties s'interdisent de conclure le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association patronale pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

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 relevant de la catégorie d'activité de bureau, de bureaux de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, matériel et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs ultimes : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, associations et collectivités.

Les entreprises visées sont les entreprises de détail de papeterie, l'industrie créative, les fournisseurs scolaires, fournisseurs de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, matériel et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs ultimes : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, associations et collectivités.

Les entreprises ne sont pas l'activité principale est la venue aux revenus des entreprises exécutées 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 concernés 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 relevant de la catégorie d'activité de bureau, de bureaux de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et d'informatique, de matériel, matériel et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs ultimes : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, associations et collectivités.

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 ? coefficient 140, passeront le salaire minimum conventionnel à 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les entreprises s'accroissent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les entreprises s'accroissent 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 travail entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les entreprises s'accroissent le secrétariat de la catégorie 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 conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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 ?
coefficient 140, pourcentage de salaire minimum conventionnel
correspondant au niveau A2 ? coefficient 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les
partenaires sociaux prennent 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 SNEPAC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des
salariés relevant de la convention collective nationale des
entreprises du bœuf 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 brut minimum 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

écarts 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 mandatent le secrétariat de la convention
collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la
gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches
nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les
formalités de publicité.

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

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 ?
coefficient 140, pourcentage de salaire minimum conventionnel
correspondant au niveau A2 ? coefficient 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

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

Compte tenu des spécificités de la branche artisanale
composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a
pas lieu de prévoir de dispositions 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 avr. 2023

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les
partenaires sociaux prennent 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 mandatent le secrétariat de la convention
collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la
gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches
nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les
formalités de publicité.

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

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 convention collective 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 déc. 2023

Horaire : 151,67 heures.

Niveau	Coefficient	Salaire brut 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 ? percevront le salaire mensuel conventionnel correspondant au niveau A2 ? c'est-à-dire 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 convention collective 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 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 entreprises doivent prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche marquée par la composition d'entreprises de moins de quarante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de quarante 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 en compte 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 branche est 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 déc. 2023

Les parties conviennent de confier au secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

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 ? percevront le salaire mensuel conventionnel correspondant au niveau A2 ? c'est-à-dire 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les entreprises doivent prendre en compte la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche marquée par la composition d'entreprises de moins de quarante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de quarante 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 code du travail, les perritanaes sciuoax rpplenelat la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les fmeems et les hommes.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est expressément cnoevnu entre les ptiaers que le présent aorccd de slraeias ernreta en vigueur le peiremr juor du mios suiavt 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 cnoendre l'ensemble des eipsnrteres et des salariés raevlent de la citvnnoeon clioeltvce naintloae des epteriernss du bureau 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 miuimnm 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 ptrriaaie puor la gestoin de l'équipement du bureau) puor etfefecur les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aoccrd et les formalités de publicité.

Le présent aroccd srea déposé auprès des sieevrcs du ministère chargé du traaivl et des conitvoenns collectives, ansii qu'au secrétariat-greffe du cosneil de prud'hommes de Pians conformément aux dspisooiitns de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au naeviu A1 ? conieifcet 140, poneercvrt le salraie mnuiimm cnnontoievent cadnosenoprrt 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 reallepnpnt 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 code du travail.

Compte tneu des spécificités de la bnarhce martaojinrieemt composée d'entreprises de minos de canqnitue salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de sotpinalitus spécifiques aux etpnrires 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 code du travail, les prtaienreas sociaux rnelpalept la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les fmemes et les hommes.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Il est expressément cenovnu entre les pretias que le présent acocrd de sleairas eernta en vueugir le prmeier juor du mios suavnit 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 ceoivtnnons collectives, ansii qu'au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes de Pians conformément aux diosinipsts de l'article L. 2231-6 du code du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 14 décembre 1989

En vigueur en date du 30 déc. 1989

Atrlice 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor les emuleryops et tuos les salariés compis dnas son chmap d'application tel que modifié par l'avenant n° 1 du 23 mras 1989, à l'exclusion des eespnirts anyt puor activité prnipilace le cmcerome de meilboir de bruaeu et des eerspnteis aynat puor activité plciaripne la vetne de journaux, les dnotsispiios de la contionven ccitlveole nltinaoe des cocomrees de détail de papeterie, de fnruotries de bureau, de beuruiutaqe et iqatiuormfne et de lrariiibe (deux annexes) du 15 décembre 1988 et de l'avenant n° 1 du 29 mras 1989 précité, à l'exclusion des teemrs " et contre-visite éventuellement " fuargnit au prmeir alinéa de l'article 3.13.1.

Le deerinr alinéa de l'article 3.6 est étendu suos réserve de

ARRETE du 4 mars 1991

En vigueur en date du 15 mars 1991

Arcitle 1er

Snot rnedues obligatoires, puor les eypumlréos et tuos les salariés cmipros dnas le cmhap d'application de la citennvoon colvlticee nontaaile des cmoeemcrs de détail de papeterie, de fturonrieus de bureau, de bruquatieue et irmtafqounie et de lriirbiae du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989, les dtisioipsons de l'accord sialaers n° 1 du 10

ARRETE du 29 avril 1991

En vigueur en date du 12 mai 1991

Arclite 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor les eueymolprs et tuos les salariés des eertrnipses anyt puor activité pnrlpcaie le ceommcre de mliiober de bureau, les dioissiptos de :

- la ceoonnvitn coelcivlte nlioatane des comcerems de détail de papeterie, de fonrriutue de bureau, de bqetueiuraue et iqaunfrtiome et de laiibrie du 15 décembre 1988, complétée par un aeannvt n° 1 du 29 mras 1989 ;

ARRETE du 30 octobre 1991

En vigueur en date du 9 nov. 1991

Alirtce 1er

Snot étendues conformément aux diostinopsis de l'article L. 731-2 susvisé du cdoe de la sécurité siaolce les dpisostoiins de l'accord de prévoyance du poseernnl des cmormeces de détail de papeterie, fuoreurntis de bureau, de buautieruqe et itfqiarnrue et de lirbiriae et de l'avenant n° 1 aduit accord.

l'application de l'article L. 122-8 du cdoe du travail.

L'article 3.13.1 est étendu suos réserve de l'application des aireltcs L. 122-32-1 et stvnuias du cdoe du travail.

L'article 3.13.2 et l'article 3.14 snot étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaevnir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des efftes et soicnntas de la cvoontnein clilvtecoe susvisée est faite à detar de la pcobtliuan du présent arrêté puor la durée rsneatt à coiurr et aux coitionnds prévues par lidtae convention.

Article 3

Le deerciutr des rntleiaos du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol ocfieifl de la République française.

décembre 1990.

Article 2

L'extension des eetffs et stnoniacs de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la piltboicaun du présent arrêté puor la durée resatnt à curoir et aux citnioodns prévues par la cevioonnntn précitée.

Article 3

Le dtreueicr des roltenias du trvaail est chargé de l'execution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral Ofifeicl de la République française.

- l'accord Sreailas n° 1 du 10 décembre 1990 coclnu dnas le crade de la ctonnovien cveicoltle précitée.

Article 2

L'extension des efefts et sationcns de la centovnion clliceivte susvisée et des texets la complétant au steucer du moiilber de baeruu est fitae à detar de la puicbitlaon du présent arrêté puor la durée reastnt à criour et aux cnoodinits prévues par lidate convention.

Article 3

Le diuecrter des relotnais du taavirl est chargé de l'execution du du présent arrêté, qui srea publié au Jounral Oificefl de la République française.

Cttee esioentxn a puor effet de rderne les dsiiostpons de cet acrocd otiabglerios puor tuos les emuoelrpys et tuos les tuearavillrs crmopis dnas son camhp d'application.

Article 2

Le durietcer de la sécurité saocile au ministère des airffaes seilacos et de l'intégration et le dcteiuerr du beudgt au ministère de l'économie, des fincanes et du bugedt snot chargés, cchaun en ce qui les concerne, de l'execution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol Ociieffl de la République française.

ARRETE du 26 novembre 1991

En vigueur en date du 7 déc. 1991

Article 1

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres de détail de papeterie, forteresse de bureau, de bureau et de l'industrie et de l'industrie du 15 décembre 1988 tel qu'étendu par arrêtés du 14 décembre 1989 et du 29 avril 1991, les dispositions de l'accord

ARRETE du 18 janvier 1993

En vigueur en date du 28 janv. 1993

Article 1

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les

ARRETE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 28 oct. 1993

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres de détail de papeterie,

ARRETE du 14 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres de détail de papeterie, forteresse de bureau, de bureau et de l'industrie et de l'industrie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord de travail n° 5 du 11 février 1994 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2

ARRETE du 27 janvier 1995

En vigueur en date du 8 févr. 1995

Art. 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres de détail de papeterie, forteresse de bureau, de bureau et de l'industrie et de l'industrie du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989 et du 29 avril 1991, les dispositions de l'avenant n° 4 du 1er septembre 1994 (Indemnisation des salariés participant aux négociations et itenans paritaires) à la convention collective susvisée.

de travail n° 2 du 17 juillet 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'industrie et aux industries prévues par la convention collective.

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.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres de détail de papeterie, forteresse de bureau, de bureau et de l'industrie et de l'industrie du 15 décembre 1988 tel qu'étendu par arrêtés du 14 décembre 1989 et du 29 avril 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 septembre 1992 à la convention collective susvisée.

forteresse de bureau, de bureau et de l'industrie et de l'industrie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord de travail n° 27 mai 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord de travail minimum de croissance.

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'industrie et aux industries prévues par l'accord précité.

Art. 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, faillit Cerveaux collectives n° 94-12 en date du 11 juin 1994, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Art. 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'industrie et aux industries prévues par l'avenant.

Art. 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, faillit Cerveaux collectives n° 94-43 en date du 29 novembre 1994, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

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 nlaioane puor le cmcomree de détail de papeterie, fuoertuirns de bureau, de btiarquueue et iqfniumotare et de lirriable du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989 et du 29 avirl 1991, les dpssiiiotnos de l'accord du 1er sepemtbre 1994 reltaif à la pisre en cgahre des fails consécutifs au fcnmoteoninnt 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 févr. 1995

Art. 1er. -

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les emeolruyps et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la ctneenvoin cltelvioce nialatnoe des cocmemers de détail de papeterie, feinuuoorts de bureau, de beauurutique et iomqitruanfe et de lrrbaiiie 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 avirl 1991, les dosospniits de l'accord Sialares n° 7 du 16 décembre 1994 cconlu dnas le cdrae de la cinoeovntn ceilclovte susvisée.

ARRETE du 12 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Acrilte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les erpeyumols 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 imurioftagne et de lirlbiaie 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 aivrl 1991, les dnoisstoiips de l'accord du 16 décembre 1994 rteliaf à la fmooaitrn professionnelle, cocnlu dnas le crdae de la cetinonovn cvoiecltle 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 coruir et aux ctiinonods prévues par l'accord précité.

Art. 3

Le deiurectr des roiealnts 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 Beilultn ofifceil du ministère, fcasulcie Cintevonons ceoiclevtls n° 94-43 en dtae du 29 nevrobe 1994, diblnpsoie à la Docrteiin des Jaunourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des efftes et stnncoias de l'accord susvisé est fatie à dater de la poltcuiiabn du présent arrêté puor la durée ratenst à curoir et aux codinntois prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le detruedir des roniates du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oecffiil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord a été publié au Bietulln oieficfl du ministère, fcsulciae Cnoovetnnis ceevolcits n° 94-51 en dtae du 28 jnivaer 1995, dblioispne à la Dotcreiin des Jnoruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc 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).

Article 2

L'extension des eeffts et satcnonis de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptbclaiuoin du présent arrêté puor la durée retnsat à couirr 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 ofeicfl du ministère, falucicse Cneovinotns ceveolticls n° 95-19 (tome II) en dtae du 30 jiun 1995, dpibinlose à la Deirtcoin des Jnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 40 F.

ARRETE du 24 juin 1996

En vigueur en date du 4 juil. 1996

Airlcte 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eylruomes et tuos les salariés cpiroms dnas le cahmp d'application de la coeitnovnn cetliolcve nionalate puor le cmmcreoe de détail de papeterie, fternuuiros de bureau, de bqtiaturuee et imiurtaqfone et de liaribire du 15 décembre 1988, les dinpooissits de l'accord Salreias n° 8 du 21 février 1996, colncu dnas le crade de la conotievnn coetlcivle susvisée, suos réserve de l'application des dontpsiisios réglementaires reitlveas au srlaaie mniium de croissance.

ARRETE du 10 juillet 1997

En vigueur en date du 22 juil. 1997

Alitrce 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eyruolemps et tuos les salariés cpoimrs dnas le chmap d'application de la cinvetnoon cicotlevle nitaonle puor le cerocmme de détail de papeterie, fuertioruns de bureau, de buueaqtiure et iomaruqnfite et de lrrbiaie du 15 décembre 1988, les dpssonitois de l'accord n° 9 du 17 avirl 1997 (Salaires) cnlocu dnas le cdrae de la cotnnveion cetliclvoe susvisée, suos réserve de l'application des disitosopins réglementaires pnotrat ftixaoïn du siaalre mnmium de croissance.

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Atilcre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eeropmylus et tuos les salariés cprioms dnas le chmap d'application de la ceniotvonn ctiloelvce nainlaote puor le ccermmoe de détail de papeterie, ftorueunris de bureau, de buaeqirute et iumaiqtfnroe et de lbiiraie du 15 décembre 1988, les dpoitsnsios de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 (Constitution d'une cmsomioisn pairrtiae nlaionate de l'emploi et de la foaimtron prlfelnnioessoe [CPNEFP]) cclonu dnas le cadre de la coveitonnn cilteovcle susvisée.

ARRETE du 5 mai 1998

En vigueur en date du 16 mai 1998

Arctile 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les epyromules et tuos les salariés cpoirms dnas le cahmp d'application de la coviteonnn cvtlliecoe nainoltae puor le corcmeme de détail de papeterie,

Atlicre 2

L'extension des eeftfs et soicntans de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la ptioucbilan du présent arrêté puor la durée rtaenst à cruior et aux cnintodois prévues par ldeit accord.

Atcirle 3

Le deutreicr des rantlioos du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oeffiicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Biletlnun oifeicfl du ministère, fclscuaie Cinetovnnos cotlvecleis n° 96-18, en dtae du 20 jiun 1996, dibpisonle à la Deciriotn des Jnauurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 43 F.

Actirle 2

L'extension des etffes et snacnoits de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la pilaicutbon du présent arrêté puor la durée rtsanet à ciourr et aux coitnnidos prévues par ldiet accord.

Aciltre 3

Le deretucir des rnalioets du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oficfeil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bulitlen ocfiifel du ministère, fccsclaue Cnvietonons clilecteovs n° 97-20 en dtae du 27 jiun 1997, dpiobnlise à la Doitrcein des Juuanrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 44 F.

Alctrie 2

L'extension des eetffs et sncontias de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pliiuatobcn du présent arrêté puor la durée rnastet à ciirou et aux coitndinos prévues par leidt accord.

Aclrite 3

Le dutreiecr des roelntias du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaur l oieffcil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blluotin ofefciil du ministère, fcsicuale Cteniononvs cclleivteos n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dibsilpnoe à la Diiterocn des Jronaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 45 F.

froruettunis de bureau, de buruuitqae et imfaitrnqoue et de lriiaibre du 15 décembre 1988, les dpnistoiis de l'accord n° 5 du 8 oocbrte 1997 susvisé riatelf à la cmioiomssn praiairte de clnatoicoiin et d'interprétation à la cionetvnn ccleovtlie susvisée, à l'exclusion du dierenr alinéa du piont C.

Aitlcrc 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté au Journal officiel de la République française.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 16 juillet 1998

En vigueur en date du 25 juil. 1998

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de matériel et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord de gré gré n° 10 du 7 avril 1998 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 29 septembre 1999

En vigueur en date du 13 oct. 1999

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de matériel et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord n° 11 du 23 juin 1999 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

ARRETE du 20 mars 2000

En vigueur en date du 30 mars 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de matériel et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, les dispositions de l'accord de gré gré n° 12 du 11 janvier 2000 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 17 oct. 2000

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ctoivnns cltoievels n° 98-02 en date du 6 février 1998, distribué à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinnovotes coltvicls n° 98-23 en date du 3 juillet 1998, distribué à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cvnontenois colteltecvls n° 99-30 en date du 3 septembre 1999, distribué à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnnioevotns celvctoels n° 2000/07 en date du 10 mars 2000, distribué à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés cripoms dnas le cahmp d'application de la coeitonnnv
clitevocle nnaaoitle puor le crmoecme de détail de papeterie,
fnruoieurs de bureau, de bietqurauue et iiftqunroame et de
lbrriiaie du 15 décembre 1988, les dintsoisoips de l'accord-cadre
n° 10 du 5 juin 2000 raliect aux cteitcfiras de qiiltafuacion
pnensfosrieloe conclcu dnas le cdare de la ctieovonn clvoctliee
susvisée.

Attrice 2

L'extension des effets et sctnaoins de l'accord susvisé est faite à
deatr de la potlaibciun 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 cmpiros dnas le chmap d'application de la cnintevoon
ceclltvoie nanailtoe des comecrems de détail de papeterie,
fuuntireors de bureau, de baqtuuiiree et itnoirfqame et de
lbiriraie du 15 décembre 1988, les dopsisinits de l'accord n° 11
du 5 juin 2000 rtlaief à la création de cfiecittras de qacliuiatiofn
proneslolsnifee " buauetuirqe et iurignafmote ", clconu dnas le
cdrae de la cvnoienotn cetilclvoe susvisée.

Artlice 2

ARRETE du 22 octobre 2001

En vigueur en date du 22 oct. 2001

Actlire 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les emeolypus 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 bqtrueueaie et ifqmtirounae et de
lrriiabe du 15 décembre 1988, les donotiissps de l'accord n° 13
du 23 mai 2001 (salaires minima, pmie d'ancienneté) cclnou
dnas le carde 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 janvier 2000 et des disiitnpooss réglementaires
prtanat 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 cmiorps dnas le chmap d'application de la civentnoon
ctvloecile nntlioaae des cmoeerms de détail de papeterie,
futeroriuns de bureau, de btuiquaeue et iaurinomqtfe et de
lirbriiae du 15 décembre 1988, les dnsptioiosis de l'accord
nionaatl du 13 jellut 2001 (réduction du tpmes de travail) conclcu

aux cioodnntis prévues par lidet accord.

Atrclie 3

Le ditcreuer des roneilats du tviaral est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ofiiecl de la République
française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn oiffiecl
du ministère, fcilcusae Cnentvonios cieevllcts n° 2000/25 en
dtae du 21 jiluel 2000, dsiipnoble à la Driction des Junruoax
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias 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
ciour et aux cdtinnnois prévues par leidt accord.

Alctire 3

Le dueircter des ritaoles 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 ofeificl
du ministère, fucliasce Cnenntivoos coleceilvts n° 2000/43 en
dtae du 7 décembre 2000, dsnopibile à la Docteurin des Juuranox
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 46 F
(7,01 Euro).

Arclite 2

L'extension des eeffts et siocnants de l'accord susvisé est fatie à
daetr de la puolcitiban du présent arrêté puor la durée rtaenst à
ciour et aux ciontdnios prévues par ledit accord.

Atrlice 3

Le deeicrutr des roaitnles du taiavrl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnrual oieifcl de la République
française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beuitlln ofeciifl
du ministère, fuiccalse Cntoovnenis cteovciells n° 2001/37 en
dtae du 12 ootrbe 2001, dsnoliipbe à la Dtecoirn des Joanruux
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Ceedx 15, au pirc de 7,01
Euro.

dnas le carde 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 taviaral 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 cadres autonomes) du titre 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 2.3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, selon lesquelles une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail et attribués à l'initiative des salariés peuvent être affectés au compte épargne-temps.

Le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné est étendu sous réserve du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes duquel le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

L'article 2.4 (les salariés employés sédentaires) du titre 2 susmentionné est étendu dans les mêmes conditions que le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné.

Le premier alinéa de l'article 2.4.1 (modalité 1 : horaires hebdomadaires de 35 heures) du titre 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-9, L. 221-6, L. 221-7, L. 221-8-1 et L. 221-19 du code du travail.

Le premier alinéa du point 2 (principes généraux) de l'article 2.4.2 (modalité 2 : réduction du temps de travail à 35 heures et recours à la modulation) du titre 2 susmentionné est étendu dans les mêmes conditions que l'article 2.4.1 susmentionné.

Le troisième alinéa du point 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, qui définissent le cadre dans lequel les horaires des salariés à temps partiel peuvent être modulés.

Le point 7 (recours au chômage partiel) de l'article 2.4.2 susmentionné est étendu sous réserve du respect des articles L. 351-25 et R. 351-50 à 53 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2.4.3 (modalité 3 : réduction du temps de travail sous la forme d'une réduction de la durée hebdomadaire de travail et l'attribution de jours de repos) du titre 2 susmentionné est étendu dans les mêmes conditions que l'article 2.4.1 susmentionné.

Le cinquième alinéa de l'article 2.4.3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du code du travail aux termes desquels l'aménagement du planning en fonction des aléas de l'activité ne doit pas faire échec à la faculté pour le salarié de choisir les dates d'une partie des jours de repos issus de

la réduction du temps de travail.

L'article 2.5 (les salariés employés itinérants) du titre 2 susmentionné est étendu dans les mêmes conditions que le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné.

Le second tiers de l'article 2.7 (dispositions générales) du titre 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail selon lesquelles le délai de prévenance en cas de recours à la modulation est de sept jours ouvrés.

Les termes " , sauf conventions particulières conclues de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise " du second tiers susmentionné sont étendus sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoit, d'une part, le délai réduit applicable et, d'autre part, les circonstances en faveur des salariés.

L'article 3.2 (aide financière à la réduction du temps de travail) du titre 3 (aides de l'Etat) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit l'obligation de maintien d'emploi pendant une période de deux ans.

Le titre 7 (compte épargne-temps) est 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.

Le second tiers du premier alinéa de l'article 7.3 (alimentation et délai d'utilisation) du titre 7 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lesquelles le nombre de jours épargnés correspondraux congés payés, à la bonification, aux jours de repos issus de la réduction du temps de travail et au repos consécutif de pluri-mensuel ne peut dépasser 22 jours par an.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à corrélation 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro d'ordre 2001/36 en date du 6 octobre 2001, sous le numéro de la Direction des Relations officiel, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

ARRETE du 18 mars 2006

En vigueur en date du 28 mars 2006

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 5 juillet 2005 relatif aux salaires minimaux et aux périmètres d'ancienneté, conclu dans le secteur des commerces de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et d'informatique.

Article 2

ARRETE du 19 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 22 février 2006, relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires, conclu dans des commerces de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et de librairie, à l'exclusion des termes : " et parité au présent accord " comme étant contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), selon laquelle, au nom du principe d'égalité de valeur constitutionnelle, les dispositions d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit de grève ne peuvent être considérées comme étant en violation des dispositions représentatives dans qu'il y ait lieu

ARRETE du 23 avril 2007

En vigueur en date du 3 mai 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 21 novembre 2006 relatif au barème des salaires minimaux et aux périmètres d'ancienneté conventionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, figurant au recueil des lois n° 2005/50, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

de signer les signatures et les non-signataires du dit texte.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, figurant au recueil des lois n° 2006/18, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord professionnel.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, figurant au recueil des lois n° 2007/9, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix 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, de 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 4^e 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 1^{er} 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/>.

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.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

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.

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. Romain

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. Romain

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. Romain

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. Romain

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. Romain

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. Romain

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. Romain

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. Romain

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.

