

IDCC 1539

Brochure

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/](https://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 15/02/2026

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
Article 3.10 - 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	13
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	14
Article 4.5 - Hygiène et sécurité C.H.S.C.T.	14
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	15
Article 5.6 - Promotion	15
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	16
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	17
Article 6.1 - Classification	17
Article 6.2 - Affectation temporaire	18
Prime d'ancienneté	18

Salaires minima	18
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	51
Avenant n° 15 du 10 décembre 2003 relatif au champ d'application de la convention	51
Avenant n° 16 du 10 décembre 2003 relatif aux jours de congés supplémentaires à l'ancienneté des cadres	51
Avenant n° 17 du 27 février 2004 relatif à l'appréciation de l'ancienneté pour les postes de vente en librairie filière spécialisée niveaux V et VI	51
Dénonciation par lettre du 4 octobre 2004 du SLF et de la FFSL de la CCN et de ses avenants et annexes	51
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie	52
Dénonciation par lettre du 11 octobre 2005 de la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE - CGC à l'accord du 1er septembre 1994	52
Dénonciation par lettre du 10 novembre 2005 de la fédération de la culture, de la communication et du spectacle (FCCS) de l'accord du 1er septembre 1994 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires	52
Adhésion par lettre du 21 février 2006 de la fédération de l'équipement de bureau (FEB) à la convention collective commerces de détail de papeterie, fournitures du bureau, de bureautique et informatique et de librairie	53
Avenant du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires	53
Avenant du 22 février 2006 portant révision de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance	58
Avenant du 19 septembre 2007 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention	59
Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la CGT à l'accord du 22 février 2006	60
Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention	60
Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention	60
Avenant n° 4 du 19 octobre 2009 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance	61
Avenant du 2 juillet 2009 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires	63
Accord du 9 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	63
Avenant du 8 décembre 2010 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires	63
Avenant du 8 décembre 2010 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires	63
Accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale paritaire de validation des accords collectifs	64
Avenant du 2 mars 2011 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance	65
Avenant du 21 mars 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme	70
Avenant du 29 mai 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires	70
Avenant du 4 décembre 2013 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires	71
Avenant du 17 octobre 2013 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale paritaire de validation des accords d'entreprise	73

Avenant du 21 janvier 2014 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance	74
Avenant du 3 décembre 2014 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords	75
Avenant du 1er mars 2017 annulant et remplaçant l'avenant du 30 novembre 2016 portant modification de l'article 6.1 « Classification »	75
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
Avenant n° 7 du 13 novembre 2020 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance	94
Accord du 16 mars 2021 relatif au contrat de professionnalisation	95
Avenant du 21 avril 2022 relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective	97
Avenant du 18 mai 2022 relatif à la révision du champ d'application de la convention collective	97
Avenant du 24 avril 2024 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance	99
Accord du 2 juillet 2024 relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)	102
Accord de méthode du 2 juillet 2024 relatif à la modernisation de la classification	106
Avenant du 28 août 2024 relatif à la modification de la convention collective (art. 3.10 « Congés pour événements familiaux »)	109
Avenant du 12 novembre 2025 relatif à la modification de l'article 1.8.3 de la convention collective	110
Textes Salaires	113
Accord n° 11 du 23 juin 1999 relatif aux salaires (Annexe II)	113
Avenant n° 13 du 23 mai 2001 relatif aux salaires (Annexe II)	113
Accord du 21 novembre 2006 relatif aux salaires	114
Accord du 27 juin 2008 relatif au barème des salaires minima et aux primes d'ancienneté	114
Accord du 27 avril 2010 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté pour l'année 2010	115
Accord du 21 mars 2012 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté pour l'année 2012	115
Accord du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	116
Accord du 11 janvier 2017 relatif au barème des salaires minima conventionnels pour l'année 2017	116
Accord du 27 juin 2018 relatif au barème des salaires minima conventionnels	117
Accord du 12 avril 2021 relatif au barème des salaires minima conventionnels	118
Accord du 8 décembre 2021 relatif au barème des salaires minima conventionnels	119
Accord du 18 mai 2022 relatif au barème des salaires minima	119
Accord du 16 novembre 2022 relatif au barème des salaires minima	120
Accord du 29 août 2023 relatif au barème des salaires minima	120
Accord du 28 août 2024 relatif au barème des salaires minima	121
Accord du 2 avril 2025 relatif au barème des salaires minima	122
Textes Extensions	123
ARRETE du 14 décembre 1989	123
ARRETE du 4 mars 1991	123
ARRETE du 29 avril 1991	123
ARRETE du 30 octobre 1991	123
ARRETE du 26 novembre 1991	124
ARRETE du 18 janvier 1993	124
ARRETE du 15 octobre 1993	124
ARRETE du 14 juin 1994	124
ARRETE du 27 janvier 1995	124
ARRETE du 27 janvier 1995	125
ARRETE du 8 février 1995	125
ARRETE du 12 février 1996	125
ARRETE du 24 juin 1996	126
ARRETE du 10 juillet 1997	126

ARRETE du 20 avril 1998	126
ARRETE du 5 mai 1998	126
ARRETE du 16 juillet 1998	127
ARRETE du 29 septembre 1999	127
ARRETE du 20 mars 2000	127
ARRETE du 11 octobre 2000	127
ARRETE du 18 décembre 2000	128
ARRETE du 22 octobre 2001	128
ARRETE du 26 décembre 2001	128
ARRETE du 18 mars 2006	130
ARRETE du 19 mars 2007	130
ARRETE du 23 avril 2007	130
Textes parus au JORF	131
Arrêté du 13 février 2019	131
Arrêté du 17 avril 2019	131
Arrêté du 24 juillet 2019	131
Arrêté du 30 octobre 2019	132
Arrêté du 18 septembre 2020	132
Arrêté du 5 février 2021	133
Arrêté du 5 février 2021	133
Arrêté du 2 avril 2021	134
Arrêté du 18 mai 2021	134
Arrêté du 2 juillet 2021	134
Arrêté du 19 juillet 2021	135
Arrêté du 17 septembre 2021	135
Arrêté du 17 septembre 2021	136
Arrêté du 17 septembre 2021	136

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 comités et des syndicats USNA (lettre du 6 décembre 2004). La fédération de l'équipement du bureau FEB (lettre du 21 février 2006).
Organisations dénonçantes signataires	Le syndicat de la librairie française (SLF) et la fédération française syndicale de la librairie (FFSL) par lettre du 4 octobre 2004.

I. - Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les entreprises concernées sont celles dont l'activité principale est constituée par l'une ou plusieurs des activités suivantes dont le dénominateur commun est l'équipement des entreprises de travail, la fourniture de produits et/ ou logiciels et/ ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;

? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques ;
? Commerce au détail en gros auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ ou logiciels et/ ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;
? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques ;
? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques ;
? Infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 51Z, 47. 41Z, 62. 02A, 95. 11Z, 33. 12Z.

? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques :

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

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 47. 62Z, 47. 41Z, 46. 18Z, 46. 49Z, 47. 26Z.

? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques :

Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits et logiciels créatifs en lien avec l'univers de la papeterie.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 47. 62Z, 47. 78C, 46. 49Z.

? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques :

? Commerce au détail en gros auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits et logiciels de bureaux, collectivités, et d'équipements informatiques ;
? Commerce au détail en gros de produits et logiciels d'aménagement d'espaces de travail et des matériels associés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 65Z, 46. 66Z, 47.

59A.

? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques et logiciels informatiques ;
? Commerce au détail en gros auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou logiciels et/ ou services informatiques, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de données ;
? Prestations d'installation, de maintenance et de gestion de produits et logiciels informatiques et logiciels informatiques.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 66Z, 33. 12Z, 95. 11Z.

? Les comités de soutien de communication électronique, télécoms et réseaux :

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

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 66Z, 33. 12Z, 95. 11Z.

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

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 47. 62Z, 47. 41Z, 46. 18Z, 46. 49Z, 47. 26Z.

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

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Article 1.3 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

qu'au secrétariat-greffe du cnsiel de prud'hommes de Prias (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 atuuer à cucahn des sireaanitgs par lttree recommandée aevc accusé de réception, et diot dnenor leiu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

De nuouvelles négociations doienvt être engagées dnas les toris mios de la sfiniioigtaicn de la dénonciation, mias ne pnuveet aoivr leiu dnas la période de rentrées sroaclie et uvsieranrtiie et de fêtes de fin d'année.

Sauf sgantuire d'un tetxe de substitution, la présente centoovnin cinuotne à puodirre ses effets penadnt duex ans, à cpteomr 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

Toute ogisanortain sdiylacne d'employeurs et de salariés représentative dnas le champ d'application pnoesnsoufriel de la ceonotinvn puet dmdenaer la révision des dtpiinoisoss de celle-ci. Cttee dmedane diot être adressée par son aueutr aux pritaes intéressées, par ltrete recommandée aevc accusé de réception, accompagnée d'un pjoret de modification.

Des négociations denoivt être engagées dnas les toirs mios saunvit la saisine. Elles ne pveeunt avior leiu pdenant les périodes de rentrées scolaire, uirrsitvnieae et de fêtes de fin d'année.

Ces dtsniposiois ne snot pas alpeilbcaps aux négociations rveileats aux siearlas cnnnoieiontves et la pmire d'ancienneté qui deovrnt être engagés au monis 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 vuieugr de la présente cnooenvtin ne puet en aucun cas être l'occasion de rericstilton des aagantvcs iduvedilins ou ctcioloelfs de queuqle nurtae qu'ils soient, aiuqcs antérieurement à sa signature.

Cette caslue ne puet idtirrere aux seitiarngas de cnnvieotnos et aoccdrs ctlllfeois cuolncs à un ature neaviu d'user des prérogatives qu'ils tnneneit de la loi rltveaie 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, ttoue oraigsanotin sinaylcde représentative de salariés, ttuoe orgntiioasan sydinalce d'employeurs, ou tuot employeur, de la branche, qui n'est pas patire à la présente cntioeonvn collective, puet y adhérer postérieurement à sa signature.

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

Si l'adhésion a puor obejt de rrdnee la présente ceinotvnon acbilaple à un ature steuecr pnfsniooseerl non cpimros dnas son cmahp d'application, conformément à l'article L. 132-16 du cdoe du travail, ctete adhésion est subordonnée à un accrod etrne les stagaierins et les paietrs en cusae aanyt sollicité l'adhésion.

Commission de conciliation et d'interprétation

Article 1.8

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

À cmteopr de la dtae d'entrée en vegiuur du présent avenant, la cismoosimn paritriae nltaaoonie srea remplacée par la csmmoioion priiraate panetnrmee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPNPI erecxe nmmentaot les monissis siaunvets :

1. Mnsisios d'intérêt général :
? représenter la branche, nonetamnt dnas l'appui aux eerirpstns et vis-à-vis des pvroouis pluibcs ;
? ecrexer un rôle de vlilee sur les cnndtiiiios de traival et l'emploi ;
? établir un rpaprot anunel d'activité ceopnmarnt un blian des accrods clcltifeos d'entreprise clcnuos dnas le crdae :
?? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des hiraovers ;
?? du repos qdoieutn et des jurois fériés ;
?? des congés payés et aurets congés ;
?? du ctpome épargne-temps.

2. Elle puet rdrnee un aivs sur l'interprétation d'une cinnotevon ou d'un aroccd cltceoilf tel que prévu au ponit 1.8.5.

3. Elle puet exerecr une mosisin de cnaoltociin tlele que prévue au pniot 1.8.5.

4. Elle puet erceexr les miiossns de l'observatoire parritiae de la négociation collective.

5. Elle est driasnettiae des cneinvtnoos et arocdcs d'entreprises cuoclns aevc les représentants élus du personnel.

6. Elle se réunit au mnois 4 fios par an en vue :
? de la négociation aelnnlue sur les salaeris ;
? des négociations teanrnleis ptarnot sur :
?? l'égalité preneflonsolise ernte les feemms et les hmoems ;
?? les cdninoitos de tairval et gtosien prévisionnelle des eloimps et des compétences et sur la prsie en cmotpe de la pénibilité du tvraial ;
?? l'insertion pnlenlsreisofoe et au maeitnin dnas l'emploi des treliaurvals handicapés ;
?? les priorités, les ocbftjeis et les moenys de la faitrmoon prfssnoeolnliee des salariés ;
? des négociations qennqaeuulins poatrtnt sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les ciiaacsnotiafls ;
?? l'institution d'un ou psreluius pnals d'épargne ipeesetrrnintres (PEI) ou plans d'épargne puor la riraette cctoiefls ireenrpesintetrs (PERCO) lorsqu'il n'existe auucn aorccd cnlocu à ce nviaeu en la matière.

D'autre part, la CPPNI :
? établit l'organisation des négociations par un accrod de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la

périodicité et les modalités de négociation ;
? camdonme son ropraprt économique et scoial de bcranhe annuel.

Enfin, dnas le crdae de ses missions, et dnas le rpceest des dtipsoiosins légales, la bachrne décide de veriuloelrr les duex thèmes de négociations snavuits :
? l'insertion preoslilonfnsee et le mtneiain dnas l'emploi des tilrvauelras handicapés ;
? l'effectif à prairt dequul les délégués syniucdax pnvueet être désignés, luer nbrmoe et la vtaolioiarsn de luer prucroas syndical.

Dès lors, auucn aoccrd d'entreprise ne prorua présenter des diisonotsips inférieures aux dpsoinitsios prévues dnas la brnhcae sur l'un de ces duex thèmes, ou les arcodcs d'entreprises dnoevrt présenter des mesures au mnois équivalentes à cleels fixées dnas la branche.

Il est précisé que la lstie des thématiques de négociation précitée n'est pas esiahxtvue et frea l'objet d'adaptations, dnas le cdrae de la CPPNI, en fcoontin des évolutions légales et réglementaires et des otoaetrinnis peratairis décidées et validées dnas les acdrcois de méthode.

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

La ciomsismon est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés cnepomrd 2 représentants de chuae ooiarnsigatn sinlydace rencuone représentative dnas le cmhap de la coiotvennn collective.

Le collège des représentants des eeyomrplus est constitué de représentants des oantgirasnois ruennceos représentatives dnas le cmhap de la ctoeoinvnn clelctoive en nmorbe égal à cluei du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CNPPI snot assurées amiteenenltvrat par les collèges eouemrplys et salariés puor une durée de 2 ans. Chauqe collège désigne en son sien le membre destiné à ouccepr les fonincots de président ou vice-président.

La première réunion de la ciomssmoin 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 cevoontnin clietvolce puor l'organisation des pheairocs réunions. En cas de vancace du président, le vice-président amssue cette fonction.

Le président et le vice-président de la CNPPI snot caegiosanitr des décisions psiers paritairement. Lsqroue lseetids décisions ennagegt la bcranhe peeoiornlfsne par un écrit, eells sronet validées par un vote, selon les dinpsoiisots de l'article 1.8.2.

Le président et le vice-président cgensionnt les procès-verbaux de cuahqe réunion de la CPPNI.

La cmiimosson est siasie par l'intermédiaire et à la dieciglne des oonantrgisias slcieadyns représentatives dnas la branche, tnat du côté erueoymlps que du côté salarié.

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

Les pranereatis scaoix cneinvonnt que totue décision de la CNPPI inimulpaqt la bhrcnae dnas le cadre d'une ctoianuimcmom écrite ou d'un aivs de conciliation, dnot la rédaction seairt confiée au secrétariat de la cviooentnn collective, drvea firae l'objet d'un vtote en séance.

Il est cvnoenu que le vtote obéit aux règles svauaints :
? vtote d'une ou puueslirs ogitsnanaairs peotnralas représentatives représentant au mmiuinm 50 % des eptnseierrs adhérentes au sien de la bcranhe ;
? vtote d'une ou plrseuius oogsnnntiaairs sdcnaleiyis représentatives représentant au moins 30 % des salariés de la branche.

Dans le cadre de la mssoiin d'interprétation, les aivs de la CPPNI

obéissent aux règles et cniotindos de validité ailbepapcls à la cnoicluosn des acrodcs cielltofcs de bnrache 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 dorit d'absence de l'entreprise. Le tmeps d'absence est rémunéré cmome du tmeps de taiarvl ecfteiff et est snas ineindcce sur les éléments de rémunération aeexnns anyat un caractère collectif.

Compte tneu du tmeps de déplacement des représentants domiciliés en province, luer atiooiartusn d'absence est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci cortmope une ou plieuusrs réunions. Il est cenvnou que la mjaitooran du temps d'absence ne porura excéder 1 journée par seossin de réunions.

Les salariés concernés snot tuens d'informer lerus euopylrems au mnios 1 sniemaie anvat la dtae prévue de luer absence.

Les fiars de déplacement, d'hébergement et de retastrioau des représentants snot pirs en craghe par luers oioannatisrgs rpecsveetis conformément aux dsopnioitsis de l'accord de la cvenotoinn ceoltlivce du 22 février 2006 rleaitf à la prise en chrgae des firas consécutifs au fnitnenomnocet de la négociation ccltveolie des iatnsnces 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 pairirtae puor la gteosin de l'équipement de braeuu (APGEB) ssie 69, rue Ampère, 75017 Paris.

L'APGEB aursse la gstioen antsdmvttiiaie de l'ensemble des monisiss de la CPPNI et nmteomnat l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cttee fin le secrétariat :
? élabore le procès-verbal de cquahe réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après vltiaaodin du président de séance, et enovie au mions 15 jruos aavnt les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des decmounts nécessaires à l'étude des dsrsioes à traiter.

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

Dans le crdae de ses moinsiss d'interprétation et de conciliation, la CPNPI a puor fiontnocs :
? de rhhecreecr aamilnemebt la stlouoin des lgiites ivddieinuls ou cltciouels nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés ;
? de résoudre les difficultés d'interprétation des ditinsiposos de la présente cnetvnoion et de ses annexes.

Les décisions de la CNPPI dnas le cdrae de ses msinsois d'interprétation et de ciotilanoicn snot peirss dnas le rpeecst du ptisraimrae et conformément aux doopnsiisits de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La csoiiommsn d'interprétation puet être siiase puor tearhcnr les ltieigs nés de l'interprétation d'un alcrtie de la présente conotveinn collective, et namontent par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des osiirngonaats syaceldins représentatives dnas la branche, tnat du côté paatonrl que salarial.

Le cirerour de saiinse de la ciiossmosn est adressé au siège du secrétariat pemrnnat de la cnvoinoten collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce ciorreur est adressé par lertte recommandée aevc aivs de réception.

La parité dmssdeeeanre y jniot un mémoire enpsoxat les ptions en ltiige asini que ttoue pièce suietspble de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jnoite à la ciconavotn de ccuahh des mmebers de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la siinsae de la CNPPI ptroe sur une deamdne d'interprétation ou de conciliation, la comomsisin diot tenir une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaf cnocersaitcs elenntexipocles (congés d'été) ou diessor coelxmpe et sur décision cjiontnoe du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

La coancivootn asni que l'ensemble des pièces smsueois à la CNPPI dioevnt être communiqués par le secrétariat par mial à tuos les meebrms de la CPPNI au monis 15 jruos avnat la tuuee de la réunion.

La comioissmn puet ednrnete les peratis concernées par la demande, dnemaedr tuote jttifoiaucsn ou ecfeteufr toute démarche qui lui sirlbmaet utile.

Si un acrocd intervient, sleon les dinstpiisoos de vtoe fixées au point 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mrmebers de la CPPNI dnas les 15 jorus qui senvuit la tuuee de la séance. Il est etisune communiqué à l'ensemble des mermebs de la CPPNI anisi qu'au(x) demandeur(s).

Si les ptiears ne se mtntet pas d'accord sur tuot ou pitrae du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pnioits sur lelseuqs le différend prtiesse est dressé et est signé des mrembers présents de la coomissimn dnas les 15 jours qui sinuevt la tuene de la séance. Il est einsute communiqué à l'ensemble des mebrms de la CPPNI anisi qu'au(x) demandeur(s).

Dispositions particulières à la miisson d'interprétation

Les aivs de la commsosiin acquièrent même vleuar que la cvnnteioon cocillvete et snot publiés en aennxe à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greffe du cnoisel 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 cmepotr de la dtae d'entrée en vugeiur du présent avenant, la cmsimooiin ptaaiirre nntalaioe srea remplacée par la cisoomimsn pirtaire peetanrmne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPNPI eercxe nmenmaott les msnoiss saenitvus :

1. Mnssiiis d'intérêt général :
? représenter la branche, nmeotanmt dnas l'appui aux ererpnetsis et vis-à-vis des prioovus plbicus ;
? eercexr un rôle de vilele sur les cintonidos de tiraavl et l'emploi ;
? établir un rapoprt aennul d'activité cannoprmnet un balin des acodcrs ceitlclfos d'entreprise counlcs dnas le cdare :
?? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des haoerris ;
?? du reops qeuiotdin et des jurois fériés ;
?? des congés payés et aetrus congés ;
?? du cotpme épargne-temps.

2. Elle puet rdrene un aivs sur l'interprétation d'une cnoviteonn ou d'un arcocd celltoicf tel que prévu au pnoit 1.8.5.

3. Elle puet erxceer une misiosn de ctioiiiaclnn telle que prévue au ponit 1.8.5.

4. Elle puet ecrxexr les msnisios de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

5. Elle est dniratitsae des ctnevnonois et arccdos d'entreprises ccnouls aevc les représentants élus du personnel.

6. Elle se réunit au minos 4 fios par an en vue :
? de la négociation aluennle sur les seirlaas ;
? des négociations tealnriies proantt sur :
?? l'égalité pnioesselflnroe ertne les fmeems et les hmmoes ;
?? les ctniniods de tavrail et gstioen prévisionnelle des emilpos et des compétences et sur la pirse en cmpote de la pénibilité du tvraial ;
?? l'insertion plsefienorolsne et au maetiinn dnas l'emploi des teiuralarlvs handicapés ;
?? les priorités, les oitfibejs et les mnoeys de la fotomairn pelnreliossfnoe des salariés ;
? des négociations queneunenilas prnotat sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les citnsfisacoails ;
?? l'institution d'un ou pliuuress pnlas d'épargne ipnnerrrtteisees (PEI) ou pnlas d'épargne puor la retitrae cecllfitos irrinteetpseens (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun acorcd cconlu à ce naveiu en la matière.

D'autre part, la CNPPI :

? établit l'organisation des négociations par un aoccrd de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociation ;
? cmmdoane son rpaport économique et soacil de bnhcrae annuel.

Enfin, dnas le crade de ses missions, et dnas le rpeset des dtoinopissis légales, la branhce décide de vielrourelr les duex thèmes de négociations snavitus :

? l'insertion pfoseelnornlie et le miinaetn dnas l'emploi des tlulriaaevs handicapés ;
? l'effectif à ptairr dequul les délégués suciydnax peuvnet être désignés, luer norbme et la voiotaalrln de luer prcuroas syndical.

Dès lors, aucun aocrcd d'entreprise ne purora présenter des dotispsoniis inférieures aux dsointsiiops prévues dnas la banhrce sur l'un de ces duex thèmes, ou les acrodcs d'entreprises dovernt présenter des mueesrs au monis équivalentes à celes fixées dnas la branche.

Il est précisé que la ltsie des thématiques de négociation précitée n'est pas etvsuhxaie et frea l'objet d'adaptations, dnas le carde de la CPPNI, en fnitooon des évolutions légales et réglementaires et des oeninraotits peaaritis décidées et validées dnas les aorcdcs de méthode.

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

La cimomsosin est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés cnmorepd 2 représentants de cahque ogniitarosan sclyndaie ronnetue représentative dnas le cmahp de la ctenovnioon collective.

Le collège des représentants des emopyerlus est constitué de représentants des oagsntrianois roenncues représentatives dnas le cahmp de la covotiennn ctleviloce en nobmre égal à ceuli du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CNPPI snot assurées aannelteremvitt par les collèges elmeyrupos et salariés puor une durée de 2 ans. Cquhae collège désigne en son sien le mbreme destiné à ocucper les fnootnics de président ou vice-président.

La première réunion de la commoissin 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 covninoetn citlevolce puor l'organisation des pnhiaereocs réunions. En cas de vancace du président, le vice-président amuse cttee fonction.

Le président et le vice-président de la CPPNI snot cagaonseitrs des décisions pesirs paritairement. Luqorse lseidtes décisions eeagngt la bhacne pnosflrnseioele par un écrit, elels senort validées par un vote, selon les dinipisotsos de l'article 1.8.2.

Le président et le vice-président cegosnint les procès-verbaux de cuhqaie réunion de la CPPNI.

La cmoissiomn est ssiaie par l'intermédiaire et à la diglenice des oainiaogsnrts syeinadlcs représentatives dnas la branche, tnat du côté epermlyuos que du côté salarié.

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

Les peantraeirs souicax cveennoinnt que tutoe décision de la CPPNI inqumilapt la bnahrce dnas le crdae d'une cuioimatnmocn écrite ou d'un aivs de conciliation, dnnot la rédaction siaert confiée au secrétariat de la coeoivntnn collective, dvera faire l'objet d'un vtoe en séance.

Il est cnveonu que le vtoe obéit aux règles saievtnus :
? vtoe d'une ou puuslires ontsagainrois prneaatols représentatives représentant au mimium 50 % des eprneesirts adhérentes au sien de la bcanrhe ;
? vtoe d'une ou peisulurs oionaagitrnss scaiyenlds représentatives représentant au mnois 30 % des salariés de la branche.

Dans le cadre de la misiosn d'interprétation, les aivs de la CPPNI obéissent aux règles et cnitooindns de validité apblailecps à la clnucoosin des arodcsc ciceloftls de bnchrae 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 dirot d'absence de l'entreprise. Le tepms d'absence est rémunéré comme du tpems de tiaravl eieffectf et est snas inciendce sur les éléments de rémunération aeexnns aanyt un caractère collectif.

Compte tneu du tpms de déplacement des représentants domiciliés en province, luer aaitooritsun d'absence est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci copotrme une ou puilresus réunions. Il est cnoenvu que la mrojitaon du tepms d'absence ne purora excéder 1 journée par sossein de réunions.

Les salariés concernés snot teuns d'informer lerus eeumorylps au mnois 1 smeaine aavnt la dtae prévue de luer absence.

Les fiars de déplacement, d'hébergement et de rausrettion des représentants snot pirs en craghe par leurs osgtiinornaas reseieptvcs conformément aux dspioitnsiois de l'accord de la cieooovntnn coeticvllle du 22 février 2006 rtleaif à la prsie en cghare des firas consécutifs au feincnetonmnot de la négociation cctievllloe des isceatnns 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 pratiiaie puor la gseiton de l'équipement de buearu (APGEB) ssie 69, rue Ampère, 75017 Paris.

L'APGEB aursse la gtioesn aaisvmnrittdie de l'ensemble des mnsiioss de la CPNPI et nomnaemtt l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cttee fin le secrétariat :
? élabore le procès-verbal de cqhaue réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après viiatalodn du président de séance, et enovie au minos 15 juos avant les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des dencomuts nécessaires à l'étude des dseosris 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 moisinss d'interprétation et de conciliation, la CPNPI a puor footitncns :
? de reccehher amalinebmet la suliootn des liegtis iulneviddis ou cctleliofs nés de l'application de la présente convention, et qui

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

Les décisions de la CNPPI dnas le cdrae de ses mnisisos d'interprétation et de ciconiotlian snot periss dnas le recpset du prmitasirae et conformément aux dnoisioistips de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La csioomismn d'interprétation puet être saisie puor tancehrr les lgeiits nés de l'interprétation d'un aicrtle de la présente cvntoeonin collective, et nmomenatt par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des onaitorsnigas syeanlicds représentatives dnas la branche, tnat du côté ptrnoaal que salarial.

Le cruroeir de sisinae de la comomissin est adressé au siège du secrétariat praneenmt de la cootnienvn collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce ceriruor est adressé par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

La pitrae denedsramsee y jiont un mémoire exspoant les ptnois en litgie anisi que ttoue pièce selstbcuipe de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La ciope du mémoire et des pièces est jtinoe à la cioacontovn de cauchn des mrmebes de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la saisine de la CPNPI porte sur une damdene d'interprétation ou de conciliation, la cisiomosmn diot tenir une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaf caenrcinscots expineenleltocs (congs d'été) ou doisesr cemxpole et sur décision ctinonoje du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

La coovtocnain ansii que l'ensemble des pièces smsiuous à la CNPPI dnveiot être communiqués par le secrétariat par mial à tuos les mmebes de la CNPPI au mnois 15 juors anvat la tunee de la réunion.

La csomosiimn puet eentnrde les paetris concernées par la demande, ddemnear ttuoe jusicioiafitn ou efctfueer ttoue démarche qui lui semeibralt utile.

Si un aoccrd intervient, solen les dnoioisipsts de vtoe fixées au piont 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mrmbees de la CPPNI dnas les 15 jorus qui suievnt la tenue de la séance. Il est eistne communiqué à l'ensemble des mbrmees de la CPPNI anisi qu'au(x) demandeur(s).

Si les pireats ne se meetnt pas d'accord sur tuot ou pratie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les potins sur lqeeslus le différend psrstiee est dressé et est signé des mbmeres présents de la cmiismoson dnas les 15 jours qui sieuvnt la tenue de la séance. Il est eistune communiqué à l'ensemble des mreembs de la CPPNI asini qu'au(x) demandeur(s).

Dispositions particulières à la msiison d'interprétation

Les aivs de la csismmooin acquièrent même vualer que la ciontnoevn cillcovtee et snot publiés en annxee à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greffe du csoienl 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 petiras cnoertaatncts s'engagent à rtpseceer les dsiispoints générales prévues au lvrie IV, crtiaphe II, snieocts 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 parties se référeront aux lois et règlements en vigueur, en particulier livre IV, titre II, du code du travail.

Article 2.4 - Les comités d'entreprise

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 parties se réfèrent aux lois et règlements en vigueur livre IV, titre III, du code du travail.

III. - Le contrat de travail

Article 3.1 - Embauche

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 euhumcant 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 prouver :

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

Toute modification de la situation du salarié implique l'un des éléments ci-dessus doit faire objectivement l'objet d'une notification de la part de celui-ci à son employeur. De même, toute changement de la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, doit être porté à la connaissance de ce dernier accompagné des justificatifs nécessaires.

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

Dès l'engagement, il est donné obligation de confiance au salarié de la présente convention collective et des entreprises 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, y compris, ne peut dépasser 4 mois pour les salariés dont les emplois sont répertoriés de I à IV de la classification et 6 mois pour les salariés des niveaux V et VI.

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

La période d'essai, y compris, 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 les temps écoulés 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 l'absence de tout effet de résiliation a priori été le fait du salarié lui-même.

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

Article 3.4 - Promotion perfectionnement

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 estime apte à occuper le poste, dans l'ordre chronologique d'âge ou de sexe. Ce personnel reçoit, dans les meilleurs délais possibles, une formation adaptée à la nouvelle fonction.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donne pas satisfaction dans sa nouvelle fonction peut être réintégré dans une emploi de la catégorie de celle qu'il occupait précédemment sans prendre 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 rapport concernant un salarié ne peut figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé. Celui-ci dispose d'un délai de quarante-huit heures, pour y faire figurer ses observations. Un double du rapport est remis à l'intéressé au moment de la notification.

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

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 compte 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 quarante heures afin de rechercher un nouvel emploi et jusqu'au moment où ce dernier aura été trouvé. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaires. Les périodes d'absence sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

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

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

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

Article 3.7 - Indemnités de licenciement *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 calculée sur le préavis et calculée en fonction de son ancienneté

telle que 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 percevoir en compensation pour le préavis du salarié 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 cinquante ans.

L'employeur peut prendre l'initiative de proposer le contrat de travail d'un salarié à partir de cinquante 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 qui quitte l'entreprise de sa propre initiative bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est déterminé en fonction de l'ancienneté selon le barème suivant :

- un demi-mois de salaire après cinq ans ;

- un mois de salaire après dix ans ;

- un mois et demi de salaire après quinze ans ;

- deux mois de salaire après vingt ans ;

- deux mois et demi de salaire après trente ans.

Lusqroe la msie à la rarittee résulte d'une décision de l'employeur, l'indemnité de msie à la raietrte ne puet être inférieure à l'indemnité coeenonvintlne de liimncceneet prévue à l'article 3-7.

Article 3.9 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les congés payés snot régis par la législation en vigueur.

Le clanedrier des congés prinauipcx est établi par l'employeur anvat le 15 mras de chuaqe année en tneant copmte atuant que pbilose des congés siaelocrs puor les salariés aanyt des enfnts scolarisés.

L'ordre et les dates de départ snot fixés par l'employeur après aivs des représentants du presnonel ou, à défaut, des salariés eux-mêmes. Ce celrdaenir ne puet être modifié dnas le délai de duex mios précédant les dates prévues initialement.

Les cotoninjs trllaaanivt dnas une même esnrprteie ont driot à un congé simultané.

Des congés supplémentaires snot attribués à prtair de vgint ans d'ancienneté, à roasin de :

- un juor puor vgint ans ;
- duex jorus puor vingt-cinq ans ;
- tiros juros puor trtene ans.

Sauf arccod ernte les parties, ces congés supplémentaires snot pirs en dohers du crleanider des congés principaux, des périodes de rentrées scolaires, uisaretveniirs et de fin d'année.

N'entraînent aucnue réduction des congés tnat en ce qui ccernnoe luer durée que le mnnoatt de l'indemnité ctraseondponre :

- les jours d'absence puor midalae indemnisée au ttire de la présente convention, c'est-à-dire cuex mentionnés aux acritle 3-13-2 (personnel non cadre) et 5-8-2 (personnel cadre) de la cinnvoeotn cvlloietce nilantaoe ;
- les congés prévus à l'article 3-10 de la cvoonetinn ceovitlcle ntinlaaoe ;
- les périodes où le salarié siège cmmoe juré.

Article 3.10 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Les salariés bénéficient à l'occasion de certains événements, sur justification, d'une attuasiioron d'absence eenlencolpxte rémunérée, accordée dnas les cntiionods sneutavis :

- ? Snas citonoidn d'ancienneté ;
- ? miagare ou Pcas du salarié : cniq jorus ouvrés ;
- ? maaigre d'un enfant, d'un père ou d'une mère : duex jrous ouvrés ;
- ? nsniacase ou aoiptdon d'un eafnnt : qtaure jorus ouvrés ;
- ? rentrée sacriole d'un enfant, jusqu'à son entrée en 6e inucls : duex hruees d'absence par an ;
- ? suneruve d'un hniadcap cehz l'enfant : six juros ouvrables, sur présentation d'un jcisiuaftitf ;
- ? décès d'un efannt : dzuoe jrous obavuerls ;
- ? décès du conjoint, du ptaenriare pacsé, du concubin, d'un père, d'une mère : six jrous 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 ;
- ? iriernputton spontanée de gssrsosée : un juor ouvré, au bénéfice de la paetnite ansii que du/ de la cinojnot (e) ;
- ? procréation médicalement assistée : aaoiirtustin d'absence puor aller à l'examen, au bénéfice de la pinttaee ansii que du/ de la cjnnioot (e).

? À ptirar d'un an d'ancienneté :

Absence du salarié par siute de la milaade d'un enfnat de mnois de quoztrae ans : qurate juros mmxumais par malidaee dnas la ltiime de six jurs par an sur présentation d'un btululein médical.

? À praitr de tiors ans d'ancienneté :

Déménagement puor cnneacvone prenoelnslé : duex jruos mmmxiaus à riason d'une fios tuos les tiros ans.

(1) L'article 3.10 est étendu suos réserve du rescept des dotspoiinsis des arielcts L. 3142-1, L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du cdoe du tviaarl qui fxient la liste légale des congés puor événements fiualiamx asini que luer durée et prévoient un congé de diuel de 8 jrous en cas de décès d'un enanft âgé de monis de 25 ans ou d'une prnesone âgée de mnois de 25 ans à la chgare evifcefte et pnanmeerte du salarié.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 3.10 est étendu suos réserve du rpeecst des dotispsniois de l'article L. 1225-61 du cdoe du tavaril qui prévoient un congé non rémunéré de 3 jrous par an, en cas de madlaie ou d'accident, d'un ennfat de mions de 16 ans dnnot le salarié a la charge, porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié aumsse la carghe de trois efnnats ou puls de moins de 16 ans.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 3.11 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le 1er Mai est omenogiatlerbit chômé. Le chômage du 1er mai n'entraîne puor les salariés concernés acnuue réduction de luer rémunération.

Outre le 1er Mai, à l'initiative de l'employeur, dnverot être chômés au mnios cniq des jrous de fête légale prévus par la loi (L. 222-1 du cdoe du travail) et les ueasgs locaux. Ces jorus seonrt portés à la ccinnnssoaee des salariés dès le peerimr mios de cqhaue année.

Le chômage des jrous de fête légale n'entraîne puor les salariés concernés aucnue réduction de luer rémunération suos réserve que ceux-ci ainet été présents le juor précédant et le juor sainuvt le juor de fête légale, suaf aatsuoortiin d'absence préalablement accordée.

Les hurees de tirvaal effectuées au juor de fête légale dnentont leiu à une moaiartojn de saraie de 50 p. 100.

Les eipsrenerts exerçant une activité de duroibttsiin de persse les oaenglbit à être otveeurs au public les jurs de fêtes légales snot exonérées des otanlgiobis qui précèdent si elles aqulpinept le régime dérogatoire snvaut :

? les modalités particulières ceconrnant le chômage et l'indemnisation du 1er mai deeemnurt régies par les dstsoinpios légales ;

? en ce qui cnonrece les jrous de fête légales prévues par la loi et les usgaes lacuox (L. 222-1 du cdoe du travail) duex possibilités snot orevetus :

?? ces juros où cnatreis d'entre eux snot chômés, les cntnooiids prévues au troisième alinéa du présent arcile s'appliquent (pas de réduction de la rémunération) ;

?? ces jours où cirtneas d'entre eux snot travaillés, les salariés bénéficient alros siot d'une miaojarton de saailre de 50 p. 100

puor ttueos les hurees effectuées ce jour-là, siot d'un rpeos ctpemsanouer de durée équivalente à la journée de tvaail si pblsodie accolé à un juor de rpoes hebdomadaire.

La rémunération myennoe meusellne est calculée par référence aux douze dneriers mios ciedealrns précédant l'événement.

Article 3.12 - Absences

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Tuot salarié ne puonvat se rderne à son tiarval puor qlueque csaue que ce siot doit, suaf cas de fcore majeure, aitrver son eyoemlpur par les voies les puls radepis et cnmrioefr cet aivs dnas les duex juuos olvbearus par écrit en idnnaquit la cause et la durée plabrobe de son absence.

Article 3.13 - Maladie

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

3-13-1. Gitaarne d'emploi.

Les aeneschs au tvaairl justifiées par l'incapacité résultant de la midaale ou d'un aecdicnt constaté par ctiifcaert médicaletcrnote viitse éventuellement ne cunttonsiet pas une rtrupue du ctoarnt de tivaarl mias une smlipe spiuosensn de celui-ci.

Pendant la durée de l'absence, les elrmpyoeus s'efforceront de poruvoir l'emploi temporairement.

Le recmepamnelt définitif d'un salarié mldaae ne peut, en tuot état de cause, avior leiu pnaednt la période d'indemnisation définie au 3-13-2 ci-après.

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

Le salarié licencié dnas ces cnntoiodis perçoit l'indemnité de lciniecenmet prévue à l'article 3-7 ci-dessus. En outre, une priorité de réembauchage lui est réservée dnas sa catégorie pedannt un an à cpotemr de la dtae de sa guérison. Puor bénéficié de cette priorité, le salarié est tneu de fraie connaître par écrit à l'employeur la dtae de sa guérison et son itnoientn d'être réembauché.

3-13-2. Iioeaindtsmnn des absences.

Sous réserve d'avoir justifié dnas les duex juuos obvrleaus de l'incapacité par l'envoi d'un ceftaicrit médical, d'être pirs en cghare par la sécurité socaile au trite des indemnités journalières et d'être soignés dnas l'un des Eatts mebmers de la Communauté européenne, les salariés bénéficient d'indemnités complémentaires à ceells de la sécurité solaice et de régimes complémentaires de prévoyance dnas les conintodis suveatins :

Après 1 an de présence dnas l'entreprise, ils reçoivent peandnt 30 juuos à partir du 8e juor d'arrêt 90 % de la rémunération burte qu'ils aueirant gagnée s'ils anvalet continué à travailler, plus 66 % de cette rémunération peandnt les 30 jrous suivants.

Ces tpems d'indemnisation snot augmentés de dix juuos par période entière de cniq ans d'ancienneté en sus de celle reisuqe à l'alinéa précédent snas que cacuhn d'eux pussie dépasser quatre-vingt-dix jours.

Pour le ccaull des indemnités deus au tirtre d'une période de paie, il diot être tneu ctopme des indemnités déjà perçues par l'intéressé daurnt les dzuoe mios antérieurs, de tllee store que, si pseuuiris anscebs puor miaadle ou anieccdt ont été indemnisées au curos de ces dzoue mois, la durée ttaole d'indemnisation ne dépasse pas celle abpclpiale en vertu des disitnisooops définies ci-dessus.

L'ancienneté pisre en compte puor la détermination du dorit à ieatisnmodnin s'apprécie au pmereir juor de l'absence.

Les juuos indemnisés snot les jrous calendaires.

Article 3.14 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas d'accident du tarvail ou de tjerat rcnenou cmome tel par la sécurité sociale, la coiinodtn d'ancienneté prévue à l'article 3-13-2 est écartée.

Lors de cuahqe arrêt de tiraavl puor les mtoifs ci-dessus, les délais d'indemnisation cemnomorecnt à coruir à ctemopr du premier juor d'absence.

(1) Etednu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnivear 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 dstisopionis reiltaeys à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption snot régies par la législation en vigueur.

Par ailleurs, à pitrar du cinquième mios de grossesse, totue salariée bénéficie, snas prete de salaire, d'une demi-heure de réduction du temps de travail, à riason d'un quart d'heure matin et soir, ou tuot atrue répartition en acocrd aevc l'employeur.

Article 3.15

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

Les doiopssiitns raetveils à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption snot régies par la législation en vigueur.

Par ailleurs, à patirr du cinquième mios de grossesse, totue salariée bénéficie, snas prtee de salaire, d'une demi-heure de réduction du tpms de travail, à raoisn d'un qraut d'heure maitn et soir, ou tuot artue répartition en acocrd aevc l'employeur.

Si la durée du taarivl qtiueodn est inférieure ou égale à tiros heures, la réduction du tpems de tavairl est de qinzue minutes.

Au-delà de tiors heerus de trivaal par jour, la réduction est de trtnee minutes.

Article 3.16 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le cas des ancbsees occasionnées par l'accomplissement du sircvee ntionaal est réglé sleon les dsptooiins légales et, en particulier, l'article L. 122-18 du cdoe du taavril realitf à la réintégration des salariés.

Les périodes d'orientation prémilitaire ne dennont pas leiu à une rnuteee de salaire, dnas la lmiite de trois juuos et sur jstuioitfcain de l'autorité militaire.

Les périodes de réserve ogeiatiblors ne snot pas imputées sur le

congé annuel. Après un an de présence dans l'entreprise le salarié reçoit pendant la durée de la période de réserve une allocation complémentaire à sa solde l'amenant à 100 p. 100 de son salaire.

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

Article 3.17 - Contrats à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

Article 3.18 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

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

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

IV. - Dispositions particulières

Article 4.1 - Formation professionnelle continue

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 professionnalisme par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification, de favoriser leur insertion et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle est organisée selon la législation en vigueur.

Article 4.2 - Apprentissage et emploi des jeunes

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

L'apprentissage est une forme d'éducation que les employeurs des branches concernées s'efforceront de développer dans le

respect des obligations légales et réglementaires. Il a pour but de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait aux obligations scolaires une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement.

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

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

- aucune période de travail effectif 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 entreprises 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 verser 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 ont pour obligation de se conformer 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 forment 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.

Entrée dans cette catégorie :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des troupes de troupes (ouvriers, employés, cadres, maîtrise) ;

- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en oeuvre.

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

Les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourra prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements d'outre-mer et rattachés 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 comporter 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 maximale 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 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 respectant 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, renouvelée 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 personnel dans son nouveau poste, sans que cette mutation entraîne une réduction de ses appointements.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain 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 membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

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

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

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

Article 5.5 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

Le personnel d'encadrement affecté au même titre que le personnel placé sous ses ordres, à un poste supérieur à la durée légale, bénéficie des avantages pour heures supplémentaires.

Article 5.6 - Promotion

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les dispositions prévues au 3-4 des clauses générales s'appliquent au personnel d'encadrement. En cas de période

priobroate consécutive à une novellue affectation, la durée de cette période ne puet excéder six mois.

Article 5.7 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas de rclnemeapemt teomrpraie d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé prerecva des aipoeptmtmens qui ne suienraat être inférieurs aux atoeitnppnmes miimna de la catégorie à llulqeae airpntepat le proenensl d'encadrement qu'il est appelé à remplacer.

Dnas le cas où les atinetoepmnps réels de l'intéressé dépasseraient le muiinmm de la catégorie du peennsrol remplacé, une indemnité spéciale srea allouée.

Article 5.8 - Maladie

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

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

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

Elargi aux epretsernis dnnot l'activité palpnricie relève du cmrcemoe de mlíbrioer de bureau.

Article 5.9 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Les dinotpoississ reaelvtis à l'indemnisation de la midaale snot aeaihlccpps aux andcietcs de tarival et de tajret rouncnes cmome tles par la sécurité sociale.

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

Les périodes d'arrêt consécutives à un aeidccnt de tirvaal ou de taerjt n'entrent pas en lnige de cmpote puor l'appréciation des dorits aux indemnités de maladie.

Le cntraot de tvraial du psonerenl d'encadrement vimtice d'un acceindt de tarvail ou de taerjt ou d'une mdlaaie piesofsornellne est sdusepnu pnnedat la durée de travail, asini que, le cas échéant, pndnaet le délai d'attente et la durée du stgae de réadaptation, de rééducation ou de fartmioon pnsoeilfnoeslre que diot suivre l'intéressé.

La durée des périodes de sepinuossn est psrie en cpmote puor la détermination de tuos les avtgnaaes légaux ou civlntenoeonns liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

Les ansebces justifiées par l'incapacité résultant de mialdae dûment constatée ne ceuittnsot pas de pilen driot une rpuurte du crnaott de travail.

Le relcaenpemmt effceitf d'un salarié maldae ne puet aivor leiu pndaent la période d'indemnisation définie ci-après.

Cette période de ganirtae d'emploi est augmentée de duex mios puor les salariés aanyt puls d'un an et mions de cniq ans de présence, de qtarue mios puor les salariés aynat puls de cniq ans de présence et monis de vnigt ans, de six mios puor les salariés ayant puls de vingt ans de présence.

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

Le salarié licencié dnas ces conitionds perçoit l'indemnité de linmeciecnnet prévue à l'article 5.14. Une priorité de réemploi dnas sa catégorie lui est réservée pendnat un an à cetpmor de la dtae de la guérison que le salarié diot dnas ce cas faire connaître à l'employeur par écrit.

5.8.2. Iidomeanintsn en cas de maladie.

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

Toutefois, après toris ans d'ancienneté dnas l'entreprise, le pneernsol d'encadrement bénéficie d'une ioneastmidinn à ceopmtr du pemrier juor d'absence puor des durées fixées comme siut :

Article 5.10 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le pnersoenl d'encadrement bénéficie du congé payé légal calculé à risoan de duex jorus et dmei ovabulres par mios de travail.

Cttee durée est majorée :

- de 1 juor obraulve après 10 ans d'ancienneté ;
- de 2 jruos oarlubevs après 20 ans d'ancienneté ;
- de 3 jrous orvalbues après 25 ans d'ancienneté ;
- de 4 jours oevarubls après 30 ans d'ancienneté.

Le congé supplémentaire n'est pas oibemntriogleat pirs aevc le congé annuel et ses dtaes snot déterminées en arcocd aevc l'employeur.

Article 5.11 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

En cas d'invalidité pamrentnee reuncnoe (2e et 3e groupe), après ctainunqe ans d'âge, l'allocation de départ à la riattere srea 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 interdevoteur pour déterminer les conditions dans lesquelles doivent être remboursées au membre du personnel d'encadrement les dépenses justifiées par ce déplacement, ainsi que les frais éventuels de rapatriement du membre du personnel et de sa famille en cas de congédiement ou de décès.

Article 5.13 - Délai-congé

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 attributions sont 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 quinze jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour interruption de 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 correspondant à 9 mois du salaire moyen.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois 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 passant sa retraite de sa propre initiative ou non reçoit une indemnité de départ à la retraite déterminée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de :

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

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

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

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

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

Le salaire pris en considération pour l'indemnité de départ à la retraite est calculé de la même manière que pour l'indemnité de licenciement. Il sera payable 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

Critères de classement. ? Tbaelau n° 1

Ce tebaalu présente les critères utilisés par nvaieu et cfœiefecnit puor le ceesamlnst des eomlps repères. Les eilomps de la glirie de ccsoiaiasiftln snot répartis en 3 niveaux, A puor les employés, B puor les atengs de maîtrise et C puor les cadres.

Récapitulatif des emplois. ? Telabau n° 2

Le tblaau récapitulatif définit, puor chuae nveai de qualification, le ou les critères de csmleaeet et le cfnoceifet de siarlae miimum à appliquer. Il opère une répartition des epomls cmmons aux prfsonsoies concernées en 4 filières (réception et préparation des livraisons, administratif, vntee en masgain et vetne à l'extérieur) et puor ce qui cnecroe les prlnneesos spécialisés en 2 filières (mobilier de bareuu et buuqiratuee et informatique).

Description des fonctions. ? Tlebaau n° 3

Le tbaeau de dpceiisotr des ficootnns précise les tâches popers à cqahue eolmpi repère.

La détermination du nevai de quiiatfclan diot être établie, d'une part, par référence aux critères de ceessalnm et, d'autre part, par référence aux dioteinsrps de fotoncins fanrigut dnas le tbealau ? dtrpcisoein de fnoocitos ?.

Les atlpnloeaps d'emplois n'ont qu'une vluaer indicative.

B. ? Application

a) Détermination du celsaensmt conventionnel

La détermination du nvieu de qaftiaucloin diot être établie, d'une part, par référence aux critères de cnmslaeset et, d'autre part, par référence aux dcptsrioinies de fnotocis figrunat dnas le taleabu ? dprosiceitn de fnoocitos ?.

Les alepaitlnops d'emplois n'ont qu'une velaur indicative.

b) Nvaieux et coefficients

Les eimlops snot répartis en 3 naieuvx (employés, Aegtns de Maîtrise et Cadres), eux-mêmes décomposés en 12 ctencfeifois au total puor l'application de la grille de sailares mimina conventionnels.

c) Anget de maîtrise assimilé cadre

Conformément à l'article 4 bis de la cenotoivnn ctcllevioe noatlane de rteriae et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947, le naiveu B3 est assimilé à un sauttt carde (sous réserve de viliotadan par l'AGIRC [association générale des iinntuostts de reattrie des cadres]).

Les onaatniirsogs scialydens stngairaies du présent annevast s'engagent à effectuer, dès la dtae de signature, les démarches nécessaires à la rcnaicsseoanne du nvaieu B3 cmme assimilé à un stutat cadre.

Article 6.2 - Affectation temporaire

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Un salarié puet être cuoindt à erxeecr tpoemareemirnt un elompi ou aoipclcmr des tâches ralnveet d'une arute qualification, nnaetmmt en cas de rmmleacnpet d'un salarié absent.

Si cet epmoli ou ces tâches cnnderrepoost à une qilctoiafaan inférieure, le salarié ne puet y être affecté que puor un tmeps limité, sa rémunération étant en tuot état de csuae maintenue.

Si l'emploi ou ces tâches cpdnosreernot à une qliuiatcfoain supérieure paendnt une durée de puls de tterne jruos consécutifs, ils entraînent puor la période considérée une rémunération complémentaire égale à la différence ernte le siralae mimina cdosranepont à la qtifioliaacun de l'emploi et le srilaee minmia de qililctaouin du salarié.

Prime d'ancienneté

Article 6.3

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le pnosenrel non cadre bénéficie d'une pirme liée à l'ancienneté et fixée sloen le barème svuinat :

3 ans : 120 F ;

6 ans : 200 F ;

9 ans : 240 F ;

12 ans : 320 F ;

5 ans : 400 F.

La mteoinn de la pmire d'ancienneté fugrie à prat sur le bitlueln de paie.

A la dtae d'entrée en vieugur de la cotvineonn et puor cahue salarié, les eyulmepors denvort cemraopr au saalire burt payé, la smmoe du slraaie miinum de qtioailfaucn du salarié et de sa pirme d'ancienneté.

Si le slaaire burt réellement payé est égal ou supérieur au matnont cumulé du silaare mniima et de la pirme d'ancienneté, les eyrmuepols snot autorisés à déduire du moantnt du saalire brut, la vluear de la pirme d'ancienneté snas que puor atnaut cttee opération ne siot considérée comme une mioifoaictdn du crtaont de travail.

Totue pimre de même nutrae que la pimre d'ancienneté puet lui être substituée dès lros que le mnatnot de ctete prime est égale ou supérieure au barème fixé ci-dessus.

Article 6.3

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

Le pnseenorl non crade bénéficie d'une pmrie liée à l'ancienneté et fixée solen le barème snvaut :

3 ans : 120 F ;

6 ans : 200 F ;

9 ans : 240 F ;

12 ans : 320 F ;

15 ans : 400 F.

La monteinn de la pmrie d'ancienneté fgure à prat sur le btulelin de paie.

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

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

Salaires minima

Article 6.4

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1989

Le barème des saaleis minima établi par référence à la ccilsisfoatan fugrie en annexe II.

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

Article 6.4

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1994

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

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 132-12 du code du travail les parties liées par la présente convention se

réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et la prime d'ancienneté et une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

A l'exception de la prime d'ancienneté, les versements primes versées au salarié doivent être inclus 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 ccansnansoie particulière ? attaaidopn qasui immédiate
150	A2	Minimum de cnasinanoescs professionnelles
170	A3	Connaissances pleooeifnnresls puls approfondies, csoenaincsnas tiuecqnhs partielles
190	A4	Connaissances tiuqcenehs complètes
220	A5	Autonomie dnas l'organisation en fncotoin de drevectiis précises
240	B1	Autonomie dnas l'organisation en ftoiocnn de driictvees générales et/ ou codonartoin de personnel
260	B2	Responsabilité, autonomie, htaue technicité
280	B3	Responsabilité, autonomie, huate technicité, maîtrise pluridisciplinaire
300	C1	Responsabilité, autonomie, haute technicité, ctoianroidon de personnel. Cadre affecté à un potse de commandement, en vue d'assister un rpsobaesnle d'un nviaeu hiérarchique supérieur, ou qui eerxce dnas les dinmeaos tehuiqnce ou asidaimtrtinf ou commercial, ou de geotsin des responsabilités dnas le crade des mossinis ou des deertcivis reçues de son supérieur hiérarchique.
360	C2	Cadre exerçant des fonintocs dnas lleuqeels il met en ?uvre des csaeancnisnos théoriques et une expérience étendue. Sa pcalle dnas la hiérarchie lui dnnoe le cmmemednnaot sur un ou piluurses cdreas ou employés hetenmuat qualifiés dnnot il oterine et contrôle les activités, ou bein comporte, dnas les dmianoes tncchieque ou cmeirmaocl ou antsirdimaitf ou de gestion, des responsabilités egenxiat une lgrae autoinmoe de jneegmut et d'initiative. Le drciteeur de maaigns qui drigie l'établissement et/ ou arusse la goteisn dnnot il répond et qui faugriit dnas la précédente csilactafision rtsee dnas ce niveau.

450	C3	Cadre possédant la compétence et les pruoiovs les puls larges, non seumnelet sur le paln aiaainrmsttdf ou coarcimeml ou technique, mias également sur le paln de la gestion, de l'organisation et de la drioteicn de l'entreprise. La psioiotn hiérarchique d'un cadre de ce niveau lui dnnoe le camnnoedmemt sur un ou pulsiures cerads des nauevix précédents.
500	C4	Cadre exerçant les fncontios de diiaergnt d'entreprise

Tableau n 2

Article - Récapitulatif des emplois

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Récapitulatif des emplois

(Tableau non reproduit, clslautnobe en lgnie 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 Penrnsoel de réception et préparation des livraisons		
A1	Employé (e) logistique	Assure la réception, la manutention, le contrôle qtiiaulatf et qttinauitaf des menhcadrsias et luer marquage. Eftfceue solen les nrmeos de la pfsroeoioin l'empaquetage et l'étiquetage des mshedriacnas en vue des linvarisos ou des expéditions. Effctue à l'extérieur des crusoos puor l'établissement/ l'entreprise.
A2	Réceptionnaire et/ ou meiangasir (ère) et/ ou préparateur (trice) de commande	Dans les erepsenrits danspisot de siceevrs lqiogstieus dcntsits (réception, préparation et expédition), asruse les opérations liées à la réception, la préparation ou l'expédition des commandes. Dnas les errepiensts ne dpaosinst pas de seecvris leqosuigis distincts, aurse tteous 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. Responsable de sa tournée. Signale tous les défauts 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 dans lesquelles de services logistiques sont effectués (réception, préparation et expédition), est amené à assurer des fonctions, occasionnellement ou de façon permanente, 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 consignes données. Responsable de sa tournée. Signale tous les défauts 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 responsable des normes et orientations fixées par sa hiérarchie.
Filière Professionnel administratif		
A1	Employé (e) administratif (ive)	Effectue toutes tâches administratives élémentaires (photocopies, archivage, classement). Assure la gestion du service 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 fonctionnalités 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 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 affaires 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 comptes courants 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) marketing communication	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, conçoit les plans d'action marketing et les campagnes promotionnelles. Suit l'évolution commerciale de ses produits et assiste la force de vente. Assiste les responsables dans cette gestion.
	Assistant (e) acheteur	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, passe les commandes, relaie 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 cette gestion.
	Animateur (trice) de formation	Est en charge de la formation « produits » et suive les utilisateurs. Est capable de servir 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 suit les 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, sinistre 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 suivant la délégation donnée, contrôle les comptes clients-fournisseurs.
	Acheteur (se)	Effectue les achats, déclenche, négocie et passe les commandes, relaie 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 collaborateurs de l'entreprise dans tous 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 assure la responsabilité de l'ensemble des travaux comptables et des assistants en comptabilité avec la direction. Perçoit des avantages et bénéficie d'une large autonomie.
Filière Vtnee en magasin		
A2	Vendeur (se) débutant	Non autonome, il effectue tous travaux de mise en rayon, rangement, propreté, mise en scène du produit. Reçoit et sert la clientèle sur l'ensemble des gammes de produits et services. Participe à la gestion des commandes clients, aux réassorts et au pointage des stocks. Réalise les opérations nécessaires à l'établissement de tous documents de l'acte de vente. Peut être amené à effectuer des opérations de manutention et des encaissements.
	Hôte (sse) de caisse	Enregistre les articles, saisit les sommes devant 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 professionnelle le permettant d'accomplir 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 besoins 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 Vntee 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 clients ou effectue 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 assure l'enregistrement des commandes, traite les litiges et effectue les appels clients. Propose et propose les rendez-vous des clients 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, accompagne 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, accompagne 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, clients ?) 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 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 commercial très qualifié, coordonne et anime un groupe de commerciaux, organise leur travail, participe aux résultats. Appuie les décisions de sa direction.

Filière Pnoernsel spécialisé moeiblr de bureau		
A1	Monteur (se) asmbesluer (se)	Sans caoeninnsacss particulières, exécute umnieeuqnt un taarvil smiple d'assemblage de pièces préparées à l'avance et calibrées.
A2	Monteur (se) lieuvr (se)	Réalise des travuax de livraison, d'assemblage et de mgatnoe chez un client, asruse le SAV. ? Puet être amené à codurnie le véhicule.
A3	Monteur (se) leivurr (se) qualifié (e)	Répond à la définition du monteur livreur, siat lrie et cerrmnopde un paln d'implantation de mleibir et d'équipement de bureau, puet perdnre des iittaniveis et ctnacteur la clientèle.
A5	Responsable d'équipe	Dans le crdae de dtiecrievs précises, anime une équipe de plisuures monteurs/ livreurs, coneroonds les installations, gère un panlning de liaison, puet ccenottar la clientèle.
A5	Technicien (ne) baeuru d'études	Crée ou met en ?uvre, sur les cigsoenns données, des ptjreos d'implantation par la réalisation des plnas associés et la paiainclitofn des taruvax liés au projet.
B2	Architecte d'intérieur	Crée et cihosit les structures, volumes, matériaux, ceuoruls uilets à l'aménagement d'un lieu. Élabore son pjoret en cohérence avec les coihx du cnielt et alpique les réglementations liées à la cttnucsiroon ou à l'espace mias assui en fionoctn des cttrionnaes tuhqcieens et budgétaires. Est ropsbsnalee et maître d'?uvre du projet, dnot il siut et contrôle la réalisation jusqu'à son temre ou la réception du chantier.
Filière Prneesonl spécialisé buuuarieqte et informatique		
A3	Technicien (ne) de mncanaeitne informatique	Prépare, livre, ilatslne et coiunrgfe les matériels et logiciels. Ausrse la metacinanne du matériel, en atelier, sur stie ou à distance, dqoagtisnie la panne, efutcfée des réparations par réglage, ntetyagoe ou rpaclmeneemt des pièces défectueuses.
	Technicien (ne) de mnceaaitne de systèmes d'impression	Effectue l'installation, la msie en service, la msie en réseau, la meitaancnne de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et pelmtraoefs multifonctions) en atelier, sur stie ou à distance, et la msie en ?uvre et la mannteaicne de soioutnls lcillgeioies de giteson de documents.
A4	Technicien (ne) de mciannnaete ifqurntmaoie qualifié	Prépare, livre, installe, cfgrounie les matériels et logiciels. Aussre la msie en réseau, la mancenatine du matériel, en atelier, sur stie ou à distance, dsitaquonge la panne, ecefufte des réparations par réglage, ntyagotee ou renmeplamect des pièces défectueuses. Pemret la pisre en mian des systèmes par les utilisateurs.

	Technicien (ne) de mncntaneaie de systèmes d'impression qualifié (e)	d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et perfoaelmts multifonctions) en atelier, sur stie ou à distance, et la msie en ?uvre et la mneitncaane de slutonois lelgeiocils de giteon de documents. Prmeet la prise en mian des systèmes par les utilisateurs.
A5	Technicien (ne) de mteannicane ifonatirmuqe très qualifié (e)	Répond à la définition du tinhececin de mctaanninee ifuoirmqnate qualifié. En outre, asurse la giosten d'un réseau (mise en plcae et mnnctaanie des sevrreus ou de l'architecture réseau). Puet être amené à fromer les anirsattdmuris réseau du client.
	Technicien (ne) de macitnnneae de systèmes d'impression très qualifié (e)	Répond à la définition du tecihniecn de miecannnate de systèmes d'impression qualifié. En outre, assrue la giesotn d'un réseau (mise en plcae et mtcenainane des seruvers ou de l'architecture réseau). Puet être amené à frmeor les animirtasrtueds réseau du client.
	Intégrateur (trice) informatique	Paramètre, cnfoiruge et met au pniot un pejort d'application informatique, de la pashe d'étude à son intégration, puor un ceintl ou une eirteprnse selon des bisnoes feocltnnoins et un caiher des charges.
B1	Intégrateur (trice) ifquniamrote qualifié (e)	Paramètre, cnirufgoe et réalise un chiear des cahgres fnxait les bsneios des uiuearslts et décrivant les snoioults ticnequehs envisagées. Efutcefe des tetss de lligioecs plus ppiratcie au lmnaecnet des applications.
	Administrateur (trice) de réseaux informatiques	Participe au coihx des pleriigocs et à luer msie en ?uvre, à l'administration et à l'optimisation des besas de données de l'entreprise. S'occupe de luer sveaduagre et vielle à la cohérence, à l'accessibilité et à la sécurité des informations.
B2	Responsable technique	Gère son atelier, oansrige et contrôle le trvaail de l'équipe selon la stratégie fixée par l'entreprise, tuot en pipairactnt lui-même à la mnatineacne du matériel. Est l'interface ertne le secrive tqinehcue de l'entreprise et le client.
Filière Ciilasitoacfsn cadres		
C1	Responsable de sevcire (administratif, technique, commercial)	Dirige et élabore la stratégie de son service, définit les bedutgs et gère les moeyns matériels et humains. Sspuverie la conception, la msie en ?uvre et le mintaein opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des piernatosts fournies.
C2	Directeur de magasin	Dirige l'établissement et/ ou assure la gotsein dnot 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 « omansergis désignés » sont remplacés par les termes « omrasgenis auuersrs ». (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 eatnnt dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, fournisseurs et fournisseurs de lui auverr le service :

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

? d'une gratification décès ;

? d'une rente éducation,

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 eatnnt dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique ? commodes 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 souscription du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un paiement 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 résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord.

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

Pour l'application des dispositions mentionnées de l'article 2.1 de l'accord relatif à l'indemnité de prévoyance 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 mentionnées de l'article 2.2 de l'accord relatif à l'indemnité de prévoyance 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 pour bénéficier d'une exonération de régime matrimonial en place les garanties civiles 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 exonération de régime au titre des aléas susmentionnés du code de la sécurité sociale au profit d'un salarié éprouvant une détresse 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 relatif à l'indemnité de prévoyance 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 raison de la période de maladie de travail par l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des entreprises de papeterie, fournisseurs de bureau, fournisseurs et fournisseurs de lui auverr le service. 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 raison de la période de maladie de travail 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 couvrir le salarié 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 cessent 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 servie par la sécurité sociale.

3.2.2. Point de départ de la garantie

Dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalidité mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

3.2.3. Montant de la prestation

Salariés revanant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rente accident 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 accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	45 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versée par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent réduire le salarié à pourvoir 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 accident 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 accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versée par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent réduire le salarié à pourvoir 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 résiliation 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 servait au calcul 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 gages s'entend définies comme suit :
? tranches 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : plafond 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 la part fixe 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 susceptibles d'exercer une profession ;
3. Invalides qui, étant susceptibles d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

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 viendra en déduction de sa cotisation 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 posenrne à charge	240 % du salaire de référence limité à la T1	75 % du salaire de référence
Salarié marié, pacsé, en sttaoiuin de concubinage ou ayant une pnsseore 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 peonsne 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. Rairaoetveolish psot mteorm

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

4.2. Grtiaane invalidité pramnentee et aoublse (IPA)

4.2.1. Définition

L'invalidité pntreemntae aouslbe constsie dnas le clmaesnest du salarié par la sécurité sociale dnas la 3e catégorie d'invalides, soit : l'invalidité amblsuonet iclpaanbe d'exercer une porifsoesn gounecqlue qui a en otue l'obligation de ricoreur à l'assistance d'une trecio psernnoe puor efufceter les atces oidnrieraes de la vie. L'invalidité ptnmeaenre auslboe est, dnas le cdrae du régime de prévoyance, assimilée au décès et dnone lieu, à la dmneade du salarié, au vmeeresnt du ciatapl décès par anticipation.

4.2.2. Bénéficiaires de la garantie

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

4.2.3. Monnatt de la garantie

Le mntanot de la gaantrie est iedtuqnie à cleui du ctaaipl décès. En effet, dnas le cdare de ctete garantie, le caaptil décès est versé par atiiiaontpcn dimretecnet au salarié. Ainsi, le vnseemert du mtnnaot de ctete gainrate met fin à la gniaarte décès. La sarnvucnee ultérieure du décès du salarié ne drnenoa pas leiu au veemernst d'un nuveoau capital.

4.3. Gnitarae dbluoe effet

En cas de décès du cjniioot (définition à l'article 4.6), postérieurement ou simultanément au décès du salarié et anvat la lidautioiqn de sa pniosen de vieillesse, il est versé aux efnntas rteasnt à caghe (tels [telle]) que définie à l'article 4.7)(1) à dtae de son décès, un caaitpl d'un matonnt égal à ceuli qui auiart été versé puor le décès du salarié s'il avait eu leiu à cttee date.

4.4. Gairntae rntee éducation

4.4.1. Définition de la garantie

Lorsque, à la dtae de décès du salarié ou de sa rcenaoansicnse en invalidité pntermenae absolue, celui-ci avait eocnre un ou peirulsus efannts à caghe tel que défini ci-dessous, l'organisme assuerr luer vesre une rnete éducation.

4.4.2. Bénéficiaires de la retne éducation

Les bénéficiaires de la gaaitnre retne éducation snt les eafnnts à caghe tles que résultants de la définition de l'article 4.7 intitulée ? efannt à chrage puor la rtnee éducation ?.

4.4.3. Mntaont de la prestation

Le mtaonnt de la rtnee éducation est de :

Salariés raenevlt des aieltrcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmeorvbe 2017	Salariés ne relevant pas des aectrlis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nbovmere 2017
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence
Le manntot anenul de la rtnee ne puet être inférieur à 3 200 ?	Le monnatt annuel de la rtnee ne puet être inférieur à 1 000 ?

4.5. ? Sailrae de référence puor le clual des pnaottesris décès, IAD et rtnee éducation

Les cootntisias snot fixées en paroectugne du slriaae de référence, défini cmme le slriaae burt somuis à caositnitos de sécurité sociale.

Les différentes thenrcas de rémunérations svnerat de bsae de cualcl aux gternaais snot définies cmme siut :
? thharce 1 (équivalent à l'ancienne tnrhace A) : praitte du sarliae limitée au plfnad de la sécurité saloice ;
? tahcnre 2 (équivalent à l'ancienne thcrnae B) : partie du sailrae cmoisrpe entre le plnofad de la sécurité soialce et qtarue fios son montant.

Pour le pnrnosel carde rnvleat des alectirs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrveobme 2017, le sailrae de référence est limité à la tcnrahe 1.

4.6. Noiotn de conjoint

Il fuat eenrtnde par cnjnoiot l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jungeemt définitif non séparé(e) de corps. Snot assimilés au cnoojnit :

? le concubin, lorsque, à la dtae du décès du salarié, le ccgbinuaoe était noiorte et permanent, à savior qu'il puet être justifié d'une communauté de vie d'au monis 2 ans ou qu'un efnnat ronencu par le salarié est né de cette uionn et que les cnbioucns vinevt suos le même toit. Les cubncnois ne dinovet pas être par alerlius mariés ou pacsés avev un tiers ;

? le pnaearttie auquel le (la) salarié(e) est lié(e) par un ptace civil de solidarité cnlcou diueps au minos 2 ans à la dtae du décès du participant.

4.7. Nitoon de pnsneroe à charge

Enfant à cgrhae puor la rente éducation :

Au trite de la gitarnae ? Retne éducation ?, on enentd par ? eanfnt à caghe ? l'enfant à cgrhae de l'assuré à la dtae de son décès, indépendamment de la législation fsalce :
Jusqu'à son 18e anniversaire, snas ctidooinn ;
Jusqu'à son 25e airsirvnneae :
? s'il proiuust des études dnas un établissement secondaire, supérieur ou pseonoenrisfl ;
? s'il est en atpriaesnspge ou s'il pursoriout une fioomartn pleorsfolensine en anrtlacene ;
? s'il est aettint d'un hidnacap l'empêchant de se lreivr à une quouqncle activité rémunératrice, truilaitte d'une catre d'invalidité ou de la carte ? mobilité iunlcsoin ? prntaot la mionetn ? invalidité ? prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action scioiae et des familles, et rattaché au feoyr fasicl de l'assuré.

Personne à cgrahe (hors rente éducation) :

Au ttrie de la gtraanie ? Décès ?, on enentd par ? psennore à cgrhae ? puor l'attribution de la mtjaaooirn décès :

1. ? Les etnafns à cghare :
? les ennatfs de l'assuré, de son conjoint, de son praaetnrie lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils snot eeiecfvnmefft à la chrgae de l'assuré, c'est-à-dire si celui-ci pvouroit à lerus bsoenis et assrue luer entretien, et sfisnitaasat à l'une des cidntnoios savuitnes :
? ? être âgés de mnios de 18 ans, non-salariés, anayt la qualité d'ayant diort au snes de la sécurité scalioe de l'assuré, de son conjoint, de son ptareirane lié par un Pcas ou de son cucibonn ;
? ? être âgés de mions de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une imtloirtuaicamn en porpre en thnat qu'assuré du régime de sécurité siocale et rocunnes à cgrahe par l'administration fislace de l'assuré ;

?? ? être âgés de moins de 26 ans et, sous réserve de renouveau
 annuellement tout justificatif de leur situation ;
 ?? ? être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre
 au régime d'assurance chômage ;
 ?? ? ou exercer une activité rémunérée leur permettant un revenu
 mensuel inférieur au RSA meunier ;
 ?? ? ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de
 professionnalisation ;
 ?? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à
 charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifiant
 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 titulaires 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 nés avant 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 partenaire ou de son partenaire lié par un Pacs, vivant sous
 le toit du salarié sous réserve de fuir l'aide financière tout
 justificatif de 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 toute raison de la part de
 travailleur la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.
 (Article 3 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BCOC 2019/06 et
 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 la date de leur départ
 du régime en cas de cessation du contrat de travail, non
 consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à partir de ce moment
 par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le moment des garanties est applicable à compter de la date
 de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la
 période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée
 du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers
 contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même
 employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant
 arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du moment des garanties est subordonné à la
 condition que les droits à prestations complémentaires
 aient été ouverts chez le dernier employeur.

3. Les garanties s'appliquent au bénéfice de l'ancien salarié
 celles en vigueur dans l'entreprise.

4. Le moment des garanties ne peut être inférieur à l'ancien salarié à
 percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des
 allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même
 période.

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à
 l'ouverture et au cours de la période de moment des garanties,
 des conditions prévues au présent article.

6. L'employeur signale le moment de ces garanties dans le
 certificat de travail et informe l'organisme assureur de la
 situation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

5.2. Mise en œuvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des
 justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et
 notamment le justificatif de versement des allocations chômage
 du mois correspondant à celui pour lequel les prestations
 sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du
 versement des allocations du régime d'assurance chômage
 lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité
 des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans
 l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux
 anciens salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le moment 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 moment des garanties pendant
 une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la
 limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant,
 des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le
 même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au
 nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le moment 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 moment des allocations du régime
 d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas
 de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).
 ? en cas de moment par l'ancien salarié à son obligation de
 franchise des justificatifs de prise en charge par le régime
 d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

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

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations
 prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque
 garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à
 l'exclusion des sommes nouvelles elgibles du fait de la cessation
 du contrat de travail.

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

5.5. Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation
 intégré 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 s'entend au calcul des prestations
 incapacité, invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de
 l'indice d'évolution de la valeur du point de référence
 complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La revalorisation 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 gestoin constitué par les sinreaatgis du présent arcrod est chargé d'étudier le siuvi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au mnios une fios par an.

Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2018

Le présent aocrod est cloncu puor une durée indéterminée.

Les perretnaais suoiacx cnoninevent de fiare un point de svuui de cet arcrod et de le réexaminer tuos les 5 ans.

Le présent arcrod puet par ariulles faire à tuot mmneot l'objet d'une révision en tuot ou ptarie de ses dispositions, la négociation à cet effet aanyt leiu à la ddeanme de l'une des petrais habilitées conformément aux dptniiosoiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les dsootispinis dnot la révision est demandée restneort en veguiur jusqu'à l'entrée en veguiur de l'avenant de révision.

L'accord puet être dénoncé par les pirtaes snriietgaas suos réserve du respcet du préavis de 3 mois, dnas les cnoiditons prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 9 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

En cas de cneegnahmt d'organisme (s) aususer (s) décidé par les paeatirrs scauix à l'occasion d'une révision de l'accord, les prasinttoes en crous de srierve sornet meuanetnis à luer nvieu atitnet à la dtae de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des osaegnrims arussuers désignés ne suriat retertme en csuae la pstuorue des rltoreiavnsoias des paotentistrs d'incapacité, d'invalidité ou de rtene siute à décès en crous de sevirce à la dtae d'effet de la résiliation.

Les ptianreeas sociaux, en ailppticaon de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, ongoriesarnt la pitosurue des rnioaeavtolriss sur la base, au minimum, des vurleas énoncées à l'article 6 du présent aocrod par négociation aevc le novuel osrnaimg auruessr et tuot aurté oagimsre pvauont asuersr ce tpe de prestation.

Toutefois, les pretintosas de rtene servies par l'OCIRP crnonoientut à être revalorisées par cet osaigmre savint les mêmes modalités que cllees prévues anavt le cnhegneamt d'organisme assureur.

A la dtae de la dénonciation ou de non-reconduction des osimanrges asueursrs désignés, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ ou de reetns complémentaires à cllees versées par la sécurité salcioe se vonrret meintnair la cruevrute du riusqe décès (capital et rtene éducation).

Le cgnhnaemet d'organisme arusesur srea snas effet sur les pniettaosrs à naître au tirt du mtiinean de gnertaias en cas de svrnneacue du décès avant le temre de la période d'incapacité de tvarial ou d'invalidité tllees que définies dnas le présent accord.

Article 10 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

10.1. Tuax des cotisations

Les ctosiinotas afférentes aux grteaains prévues au présent arcrod snot réparties à rsoian de 50 % à la cgahre de l'employeur et 50 % à la crhage du salarié, sachant que la gitaanre incapacité de taaivrl du salarié ne rveaent pas des atriecls 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmbevroe 2017 est intégralement à la cahrgé du salarié.

Les coatntosiis afférentes aux gaaretins prévues au bénéfice des salariés raeventl des arlcites 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nervmobe 2017 snot réparties à hetuaur d'une prat au mions équivalente à 1,50 % à la cahgre de l'employeur, sur la tachnre de rémunération inférieure au pofalnd fixé puor les cstoitnois de sécurité siolcae (tranche 1), dnas les ciitdnonos visées à l'article 1er de l'ANI précité.

Le tuax goball des cotisations, en cirpertaotne des psrnteiaots versées au tirt du présent accord, est fixé à :

Prestations	Salariés ne renleavt pas des areciltis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nvoerbme 2017		Salariés relevant des actriles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrvombee 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. Asesitte de ccuall des cotisations

Les ciotsoatnis snot fixées en pncregouate du srialae de référence, défini cmome le srilae burt smuois à ctaoosiints de sécurité sociale.

Les différentes tcraenhs de rémunérations sevrnat de bsae de cuclal aux cstatonios snot définies comme siut :
? tnarche 1 (équivalent à l'ancienne tahrnc A) : pairte du saailre limitée au pnlaofd de la sécurité slcaoie ;
? thnrace 2 (équivalent à l'ancienne trhnace B) : piatre du silraae copsmrie entre le pofnlad de la sécurité saicloe et qature fios son montant.

Article 11 - Convention de gestion

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Une cointovenn de goisten etnre les pnereiartas sicuaos et les oagiensmrs désignés, coulcné dnas un délai de 3 mios suainvt la dtae d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de msie en ?uvre du régime de prévoyance.

Article 12 - Dépôt du présent accord

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministère 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 s'engagent à 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 se réunir sur les points suivants :

Article 3.9

Congés payés (dernier alinéa)

N'entraînent aucune réduction des congés tant en ce qui concerne la 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

Indemnités 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 cumulant une rémunération variable (commission) sur quelle période doit être calculée la moyenne

républicaine 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 organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ d'application professionnelle de la convention collective du 15 décembre 1988 et signataire ou adhérente au présent accord pourra demander la révision des dispositions de celui-ci dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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 et une demi-heure au-dessus de trois heures.

Article 6.3

Première d'ancienneté

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

Est considéré que la prime doit être versée au patron (cf. Code de travail du 18 février 1988, n° 742, cahier sociale), est considéré que les trois derniers paragraphes de l'article 6.3 sont obsolètes.

ANNEXE II

Salaires

Les primes d'ancienneté sont-elles incorporées dans le salaire total pour apprécier le salaire moyen 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 parties négociatrices de la convention collective nationale des commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, de bureaux d'édition et de librairie, conclue le 15 décembre 1988 (n° 3252), constatent que :

La négociation collective de branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat, pour certaines des fédérations et des syndicats d'employeurs signataires de la convention, ou y ayant adhéré.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

- assurent les travaux administratifs, notamment l'établissement des rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;

- informent les employeurs ;

- répondent aux demandes de renseignements et de conseils.

La négociation prévoyant de la convention et l'application de celle-ci exigent de nombreuses réunions.

Conformément à l'article 2-2 de la convention, les frais de déplacement et éventuellement d'hébergement des représentants des fédérations et syndicats de salariés, sont pris en charge par les organisations d'employeurs qui siègent dans les différentes commissions.

La négociation prévoyant l'efficacité requiert la coopération de compétences techniques, et la constitution d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes est en croissance dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations des employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en œuvre des moyens humains et financiers plus coûteux que dans d'autres secteurs d'activités.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises adhérentes du champ d'application de la convention collective nationale, les représentants des organisations des employeurs, et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit.

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 convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureaux d'édition et de librairie se sont toujours accordés pour reconnaître l'importance de la formation des personnels des entreprises concernées dans le champ d'application de la convention.

Ils ont manifesté l'intérêt qu'ils y attachent en ajoutant au texte conventionnel, le jour même de sa signature, un protocole aux termes duquel ils s'engageaient à ouvrir dès que possible sur ce

Article 1 - Définition des moyens de financement

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Il est institué une contribution au fonctionnement de la commission paritaire, ainsi que des commissions paritaires créées au niveau national. Cette contribution, assise sur la masse salariale brute des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective précitée, est entièrement à la charge des employeurs.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 p. 100 de la masse salariale brute.

Article 2 - Association pour la gestion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Les fédérations et les syndicats d'employeurs signataires ou adhérents de la convention collective ci-dessus citée ont décidé de créer une association régie par la loi de 1901, aux fins d'organiser la collecte des contributions, et de gérer les fonds collectés. Le bureau de l'association rédigera un règlement intérieur.

Le rapport d'activité et le compte de résultat de l'association sont présentés chaque année à la commission paritaire de la convention collective nationale.

Article 3 - Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Les parties signataires ont convenu d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lequel ne prendra effet qu'à l'expiration du délai prévu par la loi pour l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La dénonciation du présent accord interviendra dans les conditions prévues à la convention collective précitée.

Les mesures de publicité requises par la loi seront diligentées par les organisations d'employeurs.

seuils des entreprises en croissance de négociation.

Le protocole susvisé que la convention collective nationale du 15 décembre 1988 s'inscrit dans un processus de renforcement des personnes concernées et traduit la volonté des parties de doter les salariés de ces structures d'un statut conventionnel adapté.

C'est dans cet esprit que les négociateurs du présent accord ont conduit une réflexion sur la qualification de la formation professionnelle.

Ces travaux de réflexion ont conduit les négociateurs aux conclusions suivantes :

- la nécessité de mettre en place dans les entreprises concernées, en tenant compte de leurs spécificités, un plan de formation qui définit les priorités liées à l'avenir des métiers et

des esetprians et qui tneit ctopme des atoinarsips des salariés à une évolution pnsfoneilrlosee ;

- la nécessité de désigner pour les professions, cpmte tneu de la srtuturce des esrentepirs et, en particulier, de ceells qui ont des efeficfts généralement réduits, un O.P.C.A. uuique (organisme piitarare culelotcer agréé), aifn d'améliorer l'efficacité des imstieevsnnetss en matière de ftimaroon ;

- la nécessité, pour mneer à bein la pituilqoe glolbae de fmitroaon évoquée ci-dessus, de prévoir le veeernmst à ce même fonds d'une partie des semoms csrranodpeont aux ctnnibnuoiors mimnais réservés au femennainct de la formation, prévues par la loi.

Le présent acocrd a pour objet de fiearsvor le développement de la faorimtn pefislonsrlneoe du pennreosl salarié en le datont de myneos spécifiques de fnnmeeniact par la désignation d'un O.P.C.A. unique.

Le cmhap d'application du présent acrocd est ieudtinqe à cleui de la cenontovin cloeilvcte ntoliaane des cemmecors de détail de papeterie, freuinrotus de bureau, de bequaituue et itufoaminrqe et de lirraibie cconlu 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 ptrais siaetnrigas désignent l'OPCA AOFS - PME en tnat qu'organisme cocleelutr uniue des ctniotuoirbns de faormiotn versées par les enterpersis au sien de la branche. A l'intérieur de cet oimrgsane est créée une sieoctn psiolnlsfonreee naltioane dénommée Cabiopli (commerces de papeterie, librairie, braqtuiueue et informatique).

(1) Alrtice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tavaral (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 chmap d'intervention de la sctoien Caobplii rvceuroe l'ensemble des eirrspentes rasonresstis du cahmp d'application de la ciootnvnen cllicevote naalinote du 15 décembre 1988, des commerces de détail de papeterie, fnrieutorus de bureau, btaruuuqeie et iutiromqanfe et de librairie.

Article 2.2

Fonctionnement

Les texets définissant les modalités de fteocnnoiemnt de la scotien Cboilpai snot déterminés pmarnteriaeit par les sanatigires du présent accrod en conformité aevc les stttaus de l'O.P.C.A.

Il est prévu au sien de la scioetn Cilpaboi la création d'une cossmimion piartraie composée de duex collèges.

Le pireemr collège est composé de qziune représentants au puls des oinniargostas pnoieolnrselfses paronaetls sinigaertas ou adhérentes au présent accord.

Une oarntasiigon pnseosnieofrlle plnraaote ne puet être représentée par puls de la moitié des mmebres de ce collège.

Le pirmeer collège ne puet être supérieur en nmorbe aux meermbs du socned collège.

Le sncoed collège est composé de qznuie représentants au puls désignés par les osigonirtanas confédérales représentatives des salariés, tiros mermbs par confédération de syndicats.

Les membres snot désignés pour duex ans ; luer mdaant est renouvelable.

La csomsmioin se réunit cquhae fios qu'il est nécessaire, sur civcnaooton du président, et au mimuinm trois fios par an.

Elle établit le règlement intérieur de la sctieon Copalibi.

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

Article 3 (1) - Objet

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

La seoictn Cobipali a pour oebjt de :

A.-Définir et oeiternr une pqtliuoe générale de formoatin piselfnoernlose des salariés des entreprises, en lisaoin aevc la cmoomsisin pitararie naltioane de l'emploi (C. P. N. E.) ;

B.-Procéder aux études et rceherhecs cmnroefos à cet oejbt ;

C.-Sensibiliser, iofenmrr et cliseeonlr les salariés et les cfefs d'entreprises sur les droits et monyes de fraoimtn estntiaxs coordonner, aadetpr et développer les meynos de foatiromn soeln les boeinss des salariés des entreprises, noanmmett en ccanonourt à la définition et à la cteiconopn des fiatonomrs appropriées.

D.-Plus généralement, eentrnderrpe ttoue aocitn cmilpotabe aevc les ofjeibtcs de la fiotoramn permanente, de la foaortimn en atnalrnece et de la législation en vigueur.

E.-Faire faiencnr ou resrbumeor aux eprnrseiets par l'O. P. C. A.

Conformément aux critères de pirse en crghae définis aevc ce dnierer : les fairs des sgates sviius par les salariés des eipseerrtns rosstinsrseat du camhp d'application ; les sraeilas des sreaitigas et des tuteurs, carehgs siolaces afférentes ; les firas de tnrrprsoat et d'hébergement et les coûts des matériels pédagogiques.

F.-Faire pecoevrir à cet effet par l'O. P. C. A. les cointinburtos des entreprises.

Pour la msie en oervue de l'objet ci-dessus désigné, la seticon Cipbaoli de l'O. P. C. A. A. F. O. S.-P. M. E. est dotée des meynos aifnismatdtris et tqineuechs nécessaires.

Le congé iiveduidnl de foomirtan et le ctpaail tmeps faotoimrn fnreot l'objet d'une négociation ultérieure en fotincon de l'évolution des tetxes législatifs et réglementaires.

Article 3.1

Ressources peirnlapics

Dans le cadre du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 (art. R. 964-1 du code du travail), les recrues principes de la sticeon Calopibi sont constituées par les croobitninus des epeeirnrts rsstomerissat du cahmp d'application de la cnoeviontn ccvolletie citée à l'article 2.1, dont le versement à l'O. P. C. A. est rendu obligatoire par le présent accord.

Article 3.2

Autres rrsouseecs

A.-Les coonntiubtris viaroontels des entreprises, au-delà du seuil mianml prévu à l'article 5 et les annexes par pirsfeosn ;

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

C.-Les soivnbneuts régionales, nntoaiaes et européennes autorisées par la législation en vigueur ;

D.-Toutes autres ressources 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 s'inscrivent 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 mensuelle des cotisations dues au titre de la formation professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires.

Article 4.2

Seuils des contributions

Les seuils de versement minimum et les modalités d'appel sont définies par le présent accord en annexe au présent accord pour chaque entreprise et pour l'ensemble des cotisations versées :

Entreprises de moins de dix salariés :

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

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

Entreprises de dix salariés et plus :

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

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

0,30 p. 100 : pourcentage des cotisations (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 cotisations laissée à la libre disposition des

entreprises

Après s'être acquittée des cotisations 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 cotisation excédant les seuils minima définis à l'article 4.2, l'O.P.C.A. lui détermine quotitativement pour le montant des cotisations versées.

2. Soit, pendant la durée légale, de verser et d'utiliser la cotisation excédant les seuils minima définis à l'article 4.2, sans ses propres modalités d'exécution en matière de formation, charge à elle de justifier de l'usage de ces fonds auprès de la sticeon Copliabi de l'O.P.C.A. en fin de période légale d'utilisation.

Article 4.4 (1)

Solde des cotisations 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 devront justifier de l'utilisation des cotisations non versées à la sticeon 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 sticeon Copliabi sont destinées à couvrir :

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

B. Le financement des frais d'études, d'information, de formation, de la sticeon Copliabi et de la formation des stagiaires, dans le respect des statuts de l'O.P.C.A.(1).

(1) Paragraphe 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 Copliabi est administrée dans les conditions prévues par les statuts de l'O.P.C.A.

La section gère de manière discrétionnaire les fonds collectés au titre :

- de la formation continue des entrepreneurs employés de moins de dix salariés(1);

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

- de la formation en alternance,

et optome tneu de l'évolution législative et réglementaire.

En cas de miidofacoitn des sttatus de l'O.P.C.A., le présent accrod srea aeuoumimnttqaet remis en cause. Dnas un tel cas, les paiters sraigeatns du présent arcocd eanreiomxnt s'il y a leiu de miaietnnr l'adhésion à l'O.P.C.A. Elels drevont à cet effet se réunir dnas le mios sanviut la moioitiafdcn qui luer arua été notifiée.

(1) *Alinéa eclxu 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 eirsepenrts bénéficient au mmiunim d'un fincanenmet à hautuer de luer cotionrbuitn versée à l'O.P.C.A. suos déduction des firas de gteiosn (1).

Le mnotant de la ciunirobtton alenlnue puet être utilisé au-delà de l'année puor feannicr un pjoert puiaeurnnll de formation, suos réserve d'un eenanmgget de foratmoin préalable (E.F.F.) (1).

Des veenrmests complémentaires à ce monntat pnveuet être effectués par l'adhérent en ftinocn de l'importance du projet.

Les fdons immédiatement muelabusiatls snot mutualisés au niveau de la sitocen Copalibi.

Une miiutotuaslan etnre les scnetios pourra être ftiae 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 suos réserve de l'application de l'article L. 961-9 du cdoe du taavrl et du paparrhage 4 de l'article 30 de la loi de fainencs puor 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 peraits snot cneuevnos d'engager des négociations en vue de la msie en plcae d'une CPNE.

En cas de démission ou de cecnare de la CPNE, les abtiutortins de celle-ci sronet exercées par la cissoimmon piatraie 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 arcocd prdnra eefft le ldaenmein du juor snviut la paultcibion au Jranuol officiel, de son arrêté d'extension.

Puor les apleps de coitornuitbns afférentes à la masse saaiarlle des années 1994 et 1995, et émis en 1995 et en 1996, il srea tneu cpmote des manttons déjà utilisés par les eptreesirns avant la prsie d'effet du présent accord.

Article 10 - Révision - Durée - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

1. Révision

Le présent aorccd porura firae l'objet des révisions qui s'avéreraient nécessaires ou qui sneraieit demandées par un ou psrueluis des parnrtaeis saatgiernis de l'accord.

Les ddnaemes de révision dorenvt être adressées par lertte recommandée aevc accusée de réception à chaque ogatiasinron sniydlace représentative, sginitaare de l'accord, asini qu'au président de la soitecn Copalibi.

Le président du Ciblopai et les sriaetgains du présent aoccd puveent prderne l'initiative de cttee démarche.

Les peitars au présent aorccd dvoernt se réunir dnas les trntee juros de la réception de la ddeamne sur cootcavnion du président.

2. Durée

Le présent accrod est colncu puor une durée d'un an à competr de la dtae de prsie d'effet.

3. Dénonciation

Le présent aorccd prroua être rduionect tteicmenat puor une période de même durée, suos réserve de dénonciation par l'une des ptiears au monis duex mios avant le treme ianlimteneit prévu.

Article 11 - Modalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1996

Le présent aoccd et ses aexnens sonert déposés, à l'initiative de la délégation patronale, à la D.D.T.E. et au greffe du cosneil de prud'hommes du leiu de conclusion.

Les pretias madnnaett la délégation portnalae puor dneamder l'extension de l'accord.

Fournitures de bureau

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

TUAX LAEGL : 0,10 % Famroiott en actelnrane de jeunes.
Eeptrrnises de minos de 10 salariés
TUAX DE CTNIROOTBIUN EFCIEFTF : 0,10 %
TUAX LAEGL : 0,90 % Fmaoiortn continue

TUAX DE COUITORTINBN ECITFEFF : 0,15 %
 TUAX LAGEL : 0,40 % Fmoaritm en alternance
 TUAX DE CTTUNIIBOORN EETCFFIF : 0,40 %
 TUAX LGAEL : 0,15 % Fraooitmn continue. Esrreetpnis de mnois de 10 salariés
 TUAX DE CBOTORUTIINN EFIETFCF : 0,15 %

Les tuax rneetus ci-dessus snot les tuax en vuigeur 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 LAEGL : 0,10 % Froamotin en aerclntnae de jeunes. Esrterenpis de mnois de 10 salariés
 TUAX DE CRUIBINOTTON EFEFCTIF : 0,10 %
 TUAX LAEGL : 0,90 % Frmaootin continue
 TUAX DE COOTTNIBIRUN ETEFIFCF : 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 LGAEL : 0,10 % Fomaroitn en acltnrnaee de jeunes. Erntsiereps de mnois de 10 salariés
 TUAX DE CTBRTUONOIIN EITFECHF : 0,10 %
 TUAX LEAGL : 0,90 % Ftiroamon continue
 TUAX DE CNUIBOTTRION EFCFITEF : 0,15 %

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

Ils puonrrot friae l'objet de mciaitfdooins sleon :

1° Les nleouvels doitsoipnsis législatives ou réglementaires qui puiernorat être prises.

2° Les doipiinstsos colevneinntnloes qui purernoait être négociées dnas le cdare de la psefrooisn ou de la cviotnoenn collective.

TUAX LAEGL : 0,40 % Foitmaorn en alternance
 TUAX DE COIIONRBUTTN EITFEFCF : 0,40 %
 TUAX LGEAL : 0,15 % Fiomtroan continue. Eirpsteners de minos de 10 salariés
 TUAX DE CITURBINOTON EFCFIETF : 0,15 %

Ils prruoont firae l'objet de micoitofainds sloen :

1° Les nlveleuos dnsioptiisos législatives ou réglementaires qui punieoartt être prises.

2° Les doitonpissis conilvlennotenes qui perurainot être négociées dnas le carde de la proiosfesn de la cntoeionvn collective.

TUAX LEAGL : 0,40 % Frotiaomn en alternance
 TUAX DE CBIOIORTTNUN EETFFCF : 0,40 %
 TUAX LGEAL : 0,15 % Foiromtan continue. Epiertersns de moins de 10 salariés
 TUAX DE CIOINTUBRTON EFFIECTF : 0,15 %

Ils ponrruot friae l'objet de miotdcinfaios seoln :

1° Les neulvloes disintoospis législatives ou réglementaires qui puaerrnot être prises.

2° Les disiooipnsts cnlnoeivelnotnes qui peoairnurt être négociées dnas le carde de la poosriesfn de la ctvninoeon collective.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des pepriaets spécialistes (FFPS) ; Fédération naaonlite équipement de bureau, btuqeruuaie et iuqmrtrfinoae (FNEBIM) ; Fédération française des sitdyacns de larberiis (FFSL) ; Syndicat ntniaaol de la liribarie française (SNLF),
Syndicats signataires	Fédération des sivrecs CDFT ; Fédération des employés, cadres, thceieincns et anegts de maîtrise (FECTAM) CTFC ; Syndicat nitaaonl de l'édition, de la liiirrbae et activités cxonnees (SNPELAC) CTFC ; Syndicat édition, librairie, ccmouanotiimn (SELC) CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 16 mai 1998

Entre les oasoarniignts sdaenlicys d'employeurs et les onrosiinatgas sdelayicns de salariés représentatives au naveiu de la branche, et dnot le nom fgurie dnas la litse des sietnigraas annexée aux présentes, il a été cennovu et arrêté le présent anvnaet à la connvoetin cilvcoltee précitée.

Les dtiopososiis de l'article 1-8 de la cenotvoinn clictvloee snot remplacées par les dnpioisotsis sietanvus :

« Il est institué une coomsmiisn ntalonaie piarratie de ciaonticoiln et d'interprétation aifn d'examiner les différends ivldudeiins ou cflliciteos qui prioearunt svenuir à l'occasion de l'application de la présente ctenoovnin et de ses annexes.

Cette cimomiossn a puor msosiin :

? de rehrcecehr aemilnembat la soouitln :

? des ltgiies ienviduidls nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés dnas le carde de l'entreprise ;

? des cotiflns ceolfctlis de taivarl ;

? de résoudre les difficultés d'interprétation des dntisposios de la présente cooientnvn et de ses annexes.

Les pouorvis de cionoiltan de la csiosmmoin ptaairrie ne fnot pas oalbcste au rreucos dvnaet la joturcidiin compétente puor tacenrhr le différend.

A. ? Dsoiostnpiis générales a) Csoptmoion de la commission

La csioomimsn est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés cronmepd duex traiiulets et un suppléant de cuaqhe orosagtniian sydalncie siartngiae ou adhérente de la présente convention. Le collège des représentants des eeoypmlus est constitué de représentants des ortiasnnaioqs sngitaaires ou anayt adhéré à la cntioivneon clevctiole en nmrobe égal à cleui du collège des représentants des salariés.

La présidence de cuaqhe réunion de la csiommison est assurée antlieeamvenrtt par l'un ou l'autre des collèges, qui désigne préalablement le président. La première réunion de la cimsoimsmn srea présidée par un représentant du collège patronal.

La comiomssin est saisie par l'intermédiaire et à la dlecgiine des oogairsnntias snlicdeyas représentatives dnas la branche, tnat du côté eurmelopys que du côté salariés.

b) Modalités de saisine

Le ciouerrr de siainse de la csioomsmn est adressé au siège du secrétariat pnenremat de la cnvteonoin cctolvelie : fédération française silayncde de la librairie, 49, rue de Châteaudun, 75009 Paris. Ce cerriur est adressé par lttere recommandée aevc aivs de réception.

La paitre deesemdnsrae y jniot un mémoire esonpaxt les pinots en ltgiie asni que totue pièce stpleucibse de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jonite à la cvtcooinaon de cahucn des membres de la commission.

c) Modalités de fonctionnement

La rédaction du procès-verbal est assurée par le secrétariat pennaermt de la covnoentin ccvillotee nationale. Le procès-verbal est sumois à l'approbation de la commission.

La ciosiomsmn puet enertnde les pietras concernées par la demande, ddmaeenr ttoue jtuoitfaicsin ou ectufeefr tutoe démarche qui lui slmbeerait utile.

La coiiossmmn sttuae valablement, à la cidntioon que soniet présentes au monis duex osoniaiarngs sdeyilnacs du collège des eyepoumrls et duex oonnaagiirsts syiaedclns du collège des salariés.

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

Les otiinoaaansrgs scldenyias memerbs de la présente

commission, asni que les patires convoquées dvineot sinfgiier 7 juros au mnios aanvt la dtae de la réunion luer piociatiatrpn etfiefvce à celle-ci.

Les délibérations de la cmisooismn snot adoptées à la majorité des mebrems présents ou représentés, à la citdoinon qu'au mnois duex ogatoriiiasnns sdinlcayes de chauqe collèg les aient approuvées.

B. ? Diotspnisos particulières à la mssiion de conciliation

La pitrae citée assui bein que la ptriae anayt ioirduntt la requête deniovt asistser à la réunion consacrée au litige. Elels penvuet se firae représenter par un mbemre de la bhcarne prleslofesonine en cause.

La non-comparution ou non-représentation de l'une ou l'autre des ptareis fiat l'objet d'un ctoanst de carence, suaf empêchement mujaer renoncu vlbalee par la commission, aqueul cas la réunion de cttee dernière est convoquée à une dtae ultérieure.

La ciomssiomn ennetd les pareits contradictoirement, simultanément ou séparément, et puet luer danmeedr ttoue jsoiuitican ou efftceur toute démarche qui lui sarebelmit utile.

a) Liiets individuels

Lorsque la coismsmion est siasie d'un litgie individuel, elle se réunit dnas un délai qui ne puet être inférieur à 8 jorus calendaires, ni supérieur à 15 jorus cenedarails à cepotmr de la réception du crioeur de saisine.

Les petrais peunvet ddemeanr à la csmomiosin de thncearr le ltiige en tnat qu'amiable cutooiespmr ; en l'absence d'une tllee demande, la coossimimn s'efforcera de cielnior les ptaeis en poopnrat une soiutoln au conflit. Un procès-verbal srea dressé fsianat état de l'acceptation ou du ruefs par les pterais de la stulioon proposée. Ce procès-verbal diot énoncer le ou les potnis sur lelusqes les petairs se snot mesis d'accord aussi bein que cuex sur lseuels le différend subsiste.

b) Coifntls collectifs

Les ctoinlfs clcletiofs pneevut être portés dveant la présente commission, en vue d'une conciliation. Dès que la csmomoiisn est saisie, ses mebrems et les patiers diovnnet se réunir dnas les 5 jours ouvrables.

La csooisimimn puet psoepror d'engager une procédure de médiation dnas les coinntdios 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 potins sur llqeeuss les pireats se snot mises d'accord, et cuex sur lsqelues le désaccord persiste.

Lorsque le quuom exigé en A, pragarhpae c, 3e alinéa, puor délibérer vmnlableeat n'est pas atteint, la csmmosiion se réunit une nollvuee fios dnas les 2 jorus ouvrables.

C. ? Diopssioints particulières à la mioissn d'interprétation

Les ornniasgtoais siyecdlans membres de la présente comsoimismn snot convoquées à la réunion au monis 15 jrous cleaaredins anvt la dtae de celle-ci.

Les aivs de la csomsimion acquièrent même valeur que la cooietyvnnn ceollticve et snot publiés en axnene à celle-ci.

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

Les aivs d'interprétation emtpoarnt mdtacioioifn du ttxee de la covonitnen colvcltiee fnot l'objet d'une damnade d'extension. »

Dispositions finales

Le texte du présent aneanvt frea l'objet d'un dépôt à la diicrotn départementale du trviaal et de l'emploi, asni qu'au secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes de Paris, dnas les cooditnnis

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

Les parties conviennent 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 conviennent de mettre en place une CPNEFP dans les secteurs d'activités suivants :

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

- commerces de librairie, y compris les enseignants venant à des revendeurs.

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

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant trois représentants (deux salariés et un suppléant) de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord du 10 février 1969 ;

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

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

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

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

La commission plénière 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 constituer en groupes de travail spécialisés, suivant les spécificités de chaque profession.

Le coût de fonctionnement de la CFNEPP 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 fixés par les signataires du présent accord.

Au sein de la commission, les décisions 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 bureau et d'informatique, de matériel, de machines et matériels de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations. Les entreprises ont l'activité principale est l'importation de machines et de matériel de bureau sont exclus du présent accord ;

- crmeemos de librairie, y cmprios les ereientprss vndneat à des revendeurs.

En cas de désaccord, entre les duex collèges, la ppotrooiisn srea reportée à l'ordre du juor d'une réunion qui derva se teinr dnas un délai de tertne jruos celardaenis ; la décision srea aicquse matejiianremrot par les mbemres de la siocten ptaairire pfnorleosseline présents ou représentés.

Tuot mmrebe empêché de pcrieaitpr à une réunion de la cmmosiison puet se fiare représenter par un mmrbee arpnenaatpt au même collège aqueul il dnone pooiuvr à cet effet. Le nobrme de piroouvs est limité à duex par mermbe présent.

Il est tneu procès-verbal des séances, par le secrétariat de la cvnnoteoin ceicvlotte ; celui-ci srea signé par le président et le vice-président et proposé puor aopaptirbn 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 miisosns et les atinbuitrots de la csmmiisoosn pratiiare nianloate de l'emploi et de la faomotrin pelinsnolefsore snot les svatenius :

- définir et poiomuovrr la puoiqlite de fmiooatrñ dnas le chmap d'application de la cvnneioton cvetcloile nationale, sur la bsae des otroinimates arrêtées par la négociation de bhrnace tel que prévu par le cdoe du tiaavrl ;

- rechercher, étudier et poesporr les aexs peaoritirirs de fimrtoaoñ ;

- pctrpieair à l'étude des monyes de formation, de pmocntnineeeerft et de réadaptation professionnels, puor les différents naiuevx de qiaalfctuioin ;

- prrteetme l'information réciproque des oatoisnagnirs membres, sur la stiatouin de l'emploi dnas le cahmp d'application de la cnoetionvn ciloevctle nilnatoae et son évolution prévisible ;

- étudier l'évolution de l'emploi ;

- anasyelr les fulx d'emplois et cetrnuibor à luer régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres enrte l'offre et la demande.

Elle arsursea également les arutes misinsos définies ntoanemmt aux acirtles 81-2 et 81-3 de l'accord nnaoatil issnroninereeftpol du 3 jlleuit 1991, modifié par l'avenant du 5 jleult 1994 (annexe I).

Par ailleurs, la coimsimson ptaairire nalotinae de l'emploi et de la fortaimon pleisorlfensone diot être informée des liecitneenmcs économiques tuchoant puls de dix salariés et puet paiiepctr à l'établissement du paln social.

La csosommiin parirtiae noaaintle de l'emploi et de la foitoarmn porineolefnslse drevs se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres dalbeurs etrne l'offre et la dadmnee et des problèmes résultant de l'évolution des qaiunticliofas en fonoictn namenmott de l'introduction et du développement des nevulelos technologies.

Au ttire de ces mnsiioss générales, la ciimsomson ptiararie ntnaailoe de l'emploi et de la fraoiotmn pfionolselrsnee jeorua un rôle de concertation, d'étude et de ppisitooron caonenrcnt la ftomraion initiale, la clcosiounn de cotntras d'objectifs aevc l'Etat et les régions, la foaimortn en atceanlrne des jeunes, la msie en ovreue des aieds piebulqqs en dceiitroñ des entreprises.

La csooimsmin praaairte naiotanle de l'emploi et de la foamiotrn poeioirlssnnefe srea consultée préalablement à la csnoluoicoñ aevc l'Etat, les régions et la bnrache professionnelle, de croatnts d'objectifs rlielats aux premières fonirmtaas tqgunoihecloes et poilnolefrsneses pnnraet en cmotpe lrues oittironanes revectseips et déterminant les ctoniodnis de luer coopération à la msie en overue et à l'adaptation des eneietgmnsens dispensés.

La cosmmiiosn priiartae naiolatne de l'emploi et de la ftmiaoron pnioelsnofrsele srea consultée sur la msie en oeuvre des ctraotns d'insertion en annlarecte des jeunes.

Elle exmraniea les myenos nécessaires à un bon ericcxee de la mssiion des tuteurs, et à son financement.

Elle définira les cteracitfis de qaflaiioutcn prioesonnlsefle (CQP) ou les préparations aux diplômes de l'enseignement tlioocuegqhne qui lui paaenisrt deoivrr être développées, nmmnetaot dnas le cdare du cnaotrt de qualification.

Article 8 - Remboursement des frais

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Les frais de déplacement et d'hébergement des mebrems de la cisimosmon aptnepaanrt au collège des salariés snot remboursés conformément aux dioipitnsoss de la coenniotvn ccltlivoe des croecemms de détail de papeterie, fruuroitens de bureau, de braiueequete et iiofnrmutqae et de librairie.

Article 9 - Date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

Le présent acrcod prndera eefft dès sa signature.

Article 10 - Durée - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 3 déc. 1997

1. Durée

Le présent aorccd est cocnlu puor une durée indéterminée.

2. Révision

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

Les demandes de révision devront être adressées par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation de salariés et d'employeurs signataires de l'accord ou adhérentes, ainsi qu'au secrétariat de la commission mixte paritaire des comités de détail, de papeterie, fournisseurs de bureau, de burocratie et marketing et de librairie.

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

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

des comités de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de burocratie et marketing et de librairie.

3. Dénonciation

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

Des négociations doivent être engagées dans les trois mois de la saisine de la dénonciation, mais ne peuvent avoir lieu dans la période de rentrées scolaires et universitaires et de fêtes de fin d'année.

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

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

L'article 4 « Casule de réévaluation » de l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990, compte tenu de la disposition du point UNIRS, est remplacé par le texte suivant :

« Le salaire de référence servait au calcul des prestations incapacité, invalidité et retraite éducation s'appliquera au salaire réévalué en fonction de l'indice d'évolution du point ARIGC pour le pourcentage de la part ARRCO pour le pourcentage 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 cotisations sociales versées 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 2e période de la garantie éliminer et en raiels de celle-ci. »

Article 6

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

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

« Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une retraite pour ancienneté du travail ayant entraîné une 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 métallurgistes et spécialistes ;
	La fédération française syndicale de la librairie ;
	La fédération nationale des cambristes sidérurgiques 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 CTFC ;
	La FCNES SNCCD CGC ;
	Le SNALPEC CTFC ;
	Le ELC CFC-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

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

« Au vu de l'étude menée par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation 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 cahier du GNP-INPC en tant qu'organisme assureur des grilles en cas de décès, incapacité et invalidité et de l'OCIRP, désigné dans l'avenant n° 1 du 7 janvier 1991, en tant qu'assureur de la garantie rente-éducation ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

Il est ajouté un article 5 bis, intitulé « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » 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 mutualisation 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 organismes assureurs sur les comptes de résultat de

indtsnaeioimn dnot le moantnt est égal à 100 % du silaare net à paeyr qu'il auiart perçu s'il aviat continué nrnoealmemt à travailler, déduction fitae des pnstoatires buetrs sreievs par la sécurité sociale.

Le salarié cdrae rnoencu en invalidité le catégorie par la sécurité slaicoe rreceva une iidsemtnniaon qui lui pmtrereta de peoivrcr en cas de :

? mdiaale et aecdncit non prosoifselenns : 45 % du silarae net à paeyr qu'il airaut perçu s'il aviat continué nlaenommret à travailler, déduction fitae des piotarstnes burets srieievs par la sécurité saicloee ;

? mlidaae peelfirolsnosne et anidcect du tavrail : 60 % du salariae net à peayr qu'il auiart perçu s'il aviat continué nmroaeenmlt à travailler, déduction fatie des psaitrnteos beruts siveres par la sécurité sociale.

Le salarié non carde rnoencu en invalidité le catégorie par la sécurité sacoile revrcea une ieodimnsatinn égale à 45 % du siarlae net à payer qu'il aruiat perçu s'il aviat continué nnolrmeaemt à travailler, déduction fatie des psnaoiterts beturs seirves par la sécurité sociale, quulele que siot la csauce d'invalidité.

Les indemnités prévues à l'article 2 cnsseet dès que la sécurité siacloe arrête le vmersenet des ptrsaentis en espèces ou lros du srvicee de la penisn veselilise puor iiptdanute au tariavl 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 juiilet 1986 (art. L. 980-2 du cdoe du travail) pmetatenrt d'établir une litse des qofuntiaailcis polsoreifesenlns pvaount être aeqsicus par la vioe du contrat de qiolfaaiuctin ;

Vu l'article 7 de l'accord de cuiottstnoin d'une cosmsioimn pratiraie ntnolaiae de l'emploi et de la fmtirooan pnnoesefoislrle du 3 décembre 1997, étendu au Jnuarol ofiiefcl du 29 aivr 1998,

les orengsimas désignés ci-dessus cneounclt le présent acrocd qui a puor but de faoemsirlr le dspitosiif canisndout au cerfciaitt de qctoluafaiiin 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 cifrieatct de qtiicifalauon pinlslsenfooree (CQP) est un tirtte attestant, dnas les cniionodts définies ci-après, les qfitioaucnlias prsloielnoeenss oubnetes dnas un métier de la papeterie, librairie, bquuuratee et informatique.

Les CQP snot créés par la cisioomsmn priaarite nnatlioae de l'emploi et de la friotmoan pfolselnisonere (CPNE-FP) ci-après dénommée " cssomoiimn ", suele icatnnse légalement habilitée à représenter les toris pnrsfseoois dnas ce dmnoaie et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cdounire l'intéressé à pveirocer une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait priovusui son activité.

Le salraie net à payer servant au ccual des pnntteriasos du régime de prévoyance est égal au saraile net moeyn perçu au cours des 12 mios cilvis précédant l'arrêt du travail. »

Article 7

En vigueur non étendu en date du 23 juin 1999

Il est ajouté un airlcte 6 bis intitulé « Cnitenvoon de goestin » à l'accord de prévoyance du 10 décembre 1990, rédigé cmmoe siut :

« Une conevoitnin de gtoeins entre les peaientarrs siuacox et les oneimrsags désignés, culncoe dnas un délai de 3 mios snvaut 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 pitears sriiaetnags s'engagent à déposer le ttexe du présent aavnent à la detoiricn départementale du travail, de l'emploi et de la famitroon psonlreenisfole asnii qu'au secrétariat-greffe du cieosnl des prud'hommes de Pairs et à efeufectr les démarches nécessaires puor en obnetir l'extension.

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

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

La qcoiailutfan preoilsnfnoelse puet s'obtenir au meyon d'actions de fartoimon dnot le cnnteou et les modalités snot définis dnas un cahier des cahgres approuvé par la comisimson et annexé à la décision de création du creicaitft de qacliftuioain poslenlnrisofee considéré.

Le cefirtiact de qiiuifaaotcln psoferlisoelne ne puet être délivré qu'aux pnersones qui répondent aux cnotoiids fixées par le présent aocrd et nmnoeatmt à son arltcie 9.

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

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

L'admission aux aticons de fooatimrn visées à l'article précédent est matérialisée par une inrpiitcosn puor ttoue (ou prtiae de) la fotoriman sniuavt la psrie en ctmpe et vtidoaialn des aicuqs possoflenirnes auprès de l'organisme agréé, les dispanesnt conformément aux disitosnoips du cehiar des chagres visé au paaghrpare 4.3.

Peuvent s'y iirnscre :

1. Les jeeuns de 16 à 25 ans srgteiniaas d'un cortnat de qacultifaoin dnas les cniootidns visées aux aceritls 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 tiraval ;

2. Les salariés en activité dnas une erirsnpete de la bachrne :

-soit dnas le cdare du paln de faotmriion pelrsonisofelne ;

-soit dnas le crade du congé iidniuedvl de froimtoan à l'initiative du salarié lui-même ;

3. Les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion, notamment les demandeurs 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 ne bénéficient d'une autre branche et sont affiliés à une cotisation 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. Rôle d'opportunité

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

- l'artisanat et l'industrie de bâtiment ;

- l'agriculture ;

- l'industrie et informatique.

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

- le domaine de qualification et les besoins existants ;

- le profil des demandeurs 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 ;

- le plan 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. S'il est reconstruit par la commission pour une durée de trois ans renouvelables ;

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

3. S'il est reconstruit 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 assure que le (ou les) syndicat(s) concerné(s) par l'intermédiaire du secrétariat de la CPNE-FP connaît 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 désireux agréer une formation doit adresser au CQP d'abord préalablement se faire connaître par la CPNE-FP par l'intermédiaire de la (ou des) fédération(s) professionnelle(s) du métier correspondant sa soumet une procédure définie par la dite commission.

L'habilitation sera de la durée de la formation et pourra être renouvelée suite 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 onmarigse de ftroaimon agréé onangiarst des acnotis cunaoidsnt au CQP dvrea :

- déclarer tuot démarrage de clcye de frioaomtn ;
- s'engager à se cfreoomnr au ceahir des cgeahrs pédagogiques ;
- déclarer aecepctr les modalités d'évaluation finale.

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

- FBNIEM (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 citfirctas de qlaiocifuatin pooelnesiflsrne (CQP) du 5 jiun 2000, la csomsomiin prriaatie de la convoeitnn cotcilvlee nlationae du cmremcoe de détail de papeterie, feuutrnrrios de bureau, de butriaueuqe et de librairie,

à la dnmeade émanant de la FBINEM et du SEBI,

à l'unanimité des présents,

a donné son aocrd à la création de 5 CQP.

3 CQP dnas le diomnae informatique
Technico-commercial. - Veednur qualifié en magasin. -
Technicien, aengt de mcinaenatne qualifié

FMOTIROAN : Technico-commerciaux

NIAEVU cvtinoenon clilctvoee : V

CNIEEFICOFT miinum : 220

VTIIAAOLDN des aiucqs poeefrnssliens (totale ou partielle) : 3 ans

EN CNORTAT de qaiaofitluicn :

Durée du canortt : 18 mois

Article 9 - Obtention du C.Q.P

En vigueur étendu en date du 5 juin 2000

L'obtention définitive du CQP srea rdenue par la CPNE-FP au vu du lvreit de svuii du sgaitiare qui réunira, au-delà des éléments de svuii des différents mdluoos et des évaluations, les aivs par rporapt à la pooitisorpn d'obtention :

- de l'organisme de fitomaorn par son équipe pédagogique ;
- du tuetur du juene en cntroat de qitiaofitluicn (ou rbaonsspele hiérarchique dnas toute atrue situation) ;
- du cehf d'entreprise ou son délégataire.

Dnas tuos les cas, une psennroe ne puet clemuur duex fonctions.

Il srea isaelsndbpnie que duex aivs sur tiros sieont fvberaools puor délivrer les CQP.

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

Nbmroe d'heures de frotoiamn : 860 heures

NAEIVU mmuinim de rtmereecnut : Bac + 2
FOOITRMAN : Vedeunr qualifié en magasin

NAVIEU cvotionnen clovctilee : IV

CENFCFIEOIT mnumiim : 190

VOALDIATIN des aiucqs peisrosnloenfs (totale ou partielle) : 3 ans

EN CTORNAT de qfliucaitaion :

Durée du cornatt : 12 mois

Nmorbe d'heures de fitmoraon : 545 heures

NVEIAU mnmiuim de retemncuert : Bac
FMTOAROIN : Technicien, anegt de mnntcaneaie qualifié

NVIAEU cnnveooitn civcleltoe : IV

CCFIIENOEFT mumniim : 190

VATLIAOIDN des acqius peorenisfnosls (totale ou partielle) : 3 ans

EN CNAROTT de qicoiafutulan :

Durée du cornatt : 16 mois

Nmbroe d'heures de formtoain : 720 heures

NIEVAU muminim de recmurtenet : Bac

2 CQP dnas le dnaomie mobilier
Venuedr qualifié. - Monteur-livreur qualifié

FIOMTAORN : Venduer qualifié

NIAEVU cevnooitnn cvliolcete : V

CIOFNEFCEIT miuimnm : 220

VAOAIDLTIN des aucqis prienooselsnfs (totale ou partielle) : 3 ans

EN CTRONAT de qiaoliufcaitn :

Durée du conratt : 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 ccatirfties de qlutiaifcaoin pileronloesfnse (CQP) du 27 avril 2000, la ciisommsn noatlinae de l'emploi et de la foitarmon perinoflseslone (CPNE-FP) du CBOPAILI :

- à la demande émanant de la FBIENM et du SBEI ;

- à l'unanimité des présents,

a donné son arcocd à la création de 5 CQP.

3 CQP dnas le danomie informatique
Technico-commercial, venuedr qualifié en magasin,
tcinciehen anegt de mnicntnaeae qualifié

FIMOROATN : Technico-commerciaux
NVIAEU cvtoionnen cvilotlece : IV
COEFF. mnii : 190
Vidtaloin des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CATRNOT de qualification

Durée du ctroant : 18 mois

Nrbome d'heures de fioratomn : 860 h
NIEVAU munmiim de rencutemert : Bac + 2

FIOORTMAN : Vdeenur qualifié en magasin
NEAIVU cnieonotvn cclitvolee : IV
COEFF. mnii : 190
Vidaaliotn des aciqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN COARTNT de qualification

Nrobme d'heures de faomotirn : 510 heures

NIEAVU muiinmm de retnceurmet : Bac + 2
FOARMIOTN : Monteur-livreur qualifié

NIVEAU cootnnvien ctltvelcoie : III

CEFIIIOCEFNT miiunmm : 170

VALOIDTAIN des aqcius penooisferlnss (totale ou partielle) : 2 ans

EN CONRATT de qtciuialofian :

Durée du cntoart : 12 mois

Nombre d'heures de fotmorain : 510 heures

NIVEAU mmuiinm de rcrtteeumnt : Bac

Durée du cntaort : 12 mois

Nrbmoe d'heures de fomaoitrn : 545 h
NEVIAU mimunim de rnmeerctuet : Bac

FOROAMITN : Tcniehcn agent de manntencaie qualifié
NVEIAU cventioonn ctltvcieole : IV
COEFF. mnii : 190
Vidaaioltn des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CRATONT de qualification

Durée du cortnat : 16 mois

Nmorbe d'heures de faioormtn : 720 h
NVIEAU mimium de reenmceturt : Bac

2 CQP dnas le dainmoe mobilier
Veunedr qualifié en magasin, monteur-livreur qualifié

FOAOMTRIN : Vndeuer qualifié
NVAEIU cenivnoton clliceovite : IV
COEFF. mnii : 190
Vitaladon des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 3 ans
EN CRNTOAT de qualification

Durée du coatnrt : 12 mois

Norbme d'heures de fmrotaoin : 510 h
NAEVIU mnmiium de rtuemreenct : Bac + 2

FIOTAOMRN : Monteur-livreur qualifié
NAVIEU cenntoiovn cvelcoltie : III
COEFF. mnii : 170
Votaaiidln des auiqcs profession. (totale ou partielle) : 2 ans
EN COATRNT 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 certains secteurs de la branche, notamment les plus petits d'entre elles. Il est caractérisé par l'évolution de la concurrence et par les contraintes afférentes aux activités de production et de gestion des entreprises.

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

Dans une telle situation, les partenaires sociaux expriment la volonté de s'inscrire dans la lutte contre le chômage par la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail et de la vie professionnelle des salariés, en visant à renforcer la compétitivité des entreprises et à rechercher une plus grande efficacité de leurs activités, assurant d'un meilleur service à la clientèle conditionné, s'il y a lieu, par la mise en place de programmes adaptés de formation collective ou individuelle.

Les signataires conviennent que les emplois qui seront créés ou préservés en application du présent accord résultent des emplois stables, directs et éventuellement à des dérivés 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 incite les partenaires sociaux à la négociation pour la mise en œuvre de cette nouvelle durée ;

- la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

- la nécessité 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 prévoit est conclu au bénéfice de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application posé par la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, dans les conditions de détail de papeterie, fourniture de bureau, de bureau et d'imprimerie et de librairie.

Il a pour objet de permettre aux entreprises de bénéficier de 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 partenaires sociaux dans le cadre du présent accord, dans lesquelles elles ont à recourir à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise. Cependant, les entreprises ont la possibilité de recourir au mécanisme et de négocier un accord pouvant prévoir des dispositions complémentaires à celles du présent accord, et spécifiques à leur situation particulière en matière de réduction d'ordre social public, c'est-à-dire que selon la loi du 13 juin 1998 la réduction du temps de travail (x) salarié(s) sera applicable.

A cet égard, il est souligné que les entreprises ont souhaité, par le biais de mesures d'application directe, permettre aux entreprises de bénéficier de la réduction du temps de travail à 35 heures et n'ayant pas signé de convention avec l'Etat au 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 prévu par la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, dont l'effectif est supérieur ou égal à 21 salariés, demeurent, quant à elles, pour bénéficier des allègements de cotisations sociales, soumises à l'obligation de conclure un accord complémentaire d'entreprise, dans les conditions et selon les modalités telles que définies par les dispositions légales, les décrets d'application et le présent accord.

Pour les entreprises de librairie-papeterie ayant exercé l'activité de distribution 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, seront ouvertes 7 jours, il sera attribué 1 jour de repos dans la même 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 auxqels sont confiées des responsabilités nées de l'importance importante d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon indépendante autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficient d'une rémunération forfaitaire sans référence à un horaire et sont expressément exclus du champ d'application du présent accord.

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

Les cadres dirigeants au sens du présent accord assument des responsabilités les associant aux décisions stratégiques dans tous les domaines de l'entreprise et sont classés au minimum au niveau 8 de la classification ci-dessous (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 auxquelles 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 exonération de forfait en jours dans la limite de 212 jours travaillés par an en tenant compte d'un droit pécuniaire à congés payés légaux, chaque cadre concerné devant bénéficier d'un repos quotidien minimum de 13 heures.

L'avenant comportera les dispositions relatives :

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

détermination de celui-ci ;

- aux rendez-vous devant être organisés avec la hiérarchie pour s'entretenir des conséquences de la mise en 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 convention conventionnelle, les employés concernés 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 choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié. Les jours ainsi laissés à la discrétion de ce dernier pourront être affectés par lui dans un compte épargne-temps, s'il existe (3).

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

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

En cas de dépassement du forfait prévu au premier alinéa ci-dessus, réduction faite des jours épargnés sur un CET s'il existe et des reports de congés payés, le salarié bénéficie, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement, étant précisé que le nombre annuel de jours travaillés de l'année dernière 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 semaine d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une exonération de forfait en heures sur l'année. Celle-ci sera régie par les dispositions prévues ci-après au paragraphe 2.5 ci-dessous les salariés employés itinérants. L'avenant au contrat de travail comportera une exonération de forfait de 1 600 heures par an pouvant être portée à 1 730 heures comptées sur le nombre d'heures supplémentaires (4).

Dans le cadre de l'application du présent accord, les parties s'entendent convenir expressément que la disposition countene dans l'article 5.5 de la convention collective de branche et selon laquelle " en cas de réduction de la durée habituelle 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 jours de travail par an l'organisation du temps de travail de chaque salarié.

Parmi les modalités possibles figurent notamment :

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

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

- la réduction de la durée du travail sur une période de jours de repos (infra 2.4.3).

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

Il est rappelé que les modalités ci-après précisées sont également applicables aux salariés cadres intégrés tels que définis au paragraphe 2.2 du présent accord.

2.4.1. Modalité 1 : horaires hebdomadaires 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 inaltérable d'une semaine à l'autre. Les 2 jours de repos consécutifs consécutifs le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de l'industrie et de l'agriculture peuvent 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 maximale quotidienne d'un salarié ne doit pas dépasser 10 (dix) heures avec un maximum de 13 (treize) heures et 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.

Le recours à la modulation au sein de l'entreprise se justifie par :

- de fortes périodes d'activité saisonnière : saisonnière à l'été pour la préparation et l'entretien des bûches et pour la fabrication et l'installation ; juillet à octobre, et décembre pour la fabrication ; ces périodes sont prévisibles et peuvent être anticipées par la planification de l'activité ou du site géographique ;

- par les difficultés conjoncturelles des marchés sur lesquels interviennent les entreprises de la branche et notamment l'impossibilité pour les entreprises de maîtriser leur 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 consécutifs le dimanche avec une dérogation pour les entreprises de l'industrie et de l'agriculture peuvent du 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 peut être réparti et dépasser les 35 heures sur 6 jours. Cette dérogation est applicable seulement aux entreprises de l'industrie et de l'agriculture et ne peut pas être utilisée pour les salariés de vente.

La modulation des horaires à temps partiel vise l'objet d'adaptation individuelle avec l'accord des salariés concernés et avec le bon fonctionnement de l'entreprise (8).

3. Principes de la répartition du travail.

Le chef d'entreprise établit de façon anticipée le planning annuel de la modulation en prévoyant les périodes de forte et de faible activité et la répartition horaire des jours travaillés. Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, il en informe immédiatement les salariés 1 mois avant le début de la période de modulation. Ce planning 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 doivent pas être imputées aux heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

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

5. Rémunération.

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen de travail, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué.

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

En cas de période non travaillée mais dans laquelle le salarié est imputé par l'employeur, cette imputation 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 accès à la totalité de la période de modulation (entrée ou départ en cours d'année notamment), sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail et dans les conditions définies au paragraphe 6 ci-dessous.

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique au cours de la période de modulation, il conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçue par rapport à son travail effectif. Ce supplément correspond à la différence entre le temps de repos cumulé et axé sur l'intéressé éventuellement pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire.

6. Régularisation.

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

Dans le cas où la modulation de ces temps de travail apparaît que la durée du travail excède en moyenne sur la période de modulation 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause 1 600 heures sur l'année, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit, au choix de l'employeur, aux fonctionnaires et militaires pour heures supplémentaires ou à un repos compensatoire de remplacement, lui-même majoré. S'il le souhaite, le salarié pourra effectuer 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 bénéficie du repos 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 suffisamment compensés par les heures d'activité, l'entreprise s'adressera au centre de la modulation pour solliciter au titre du chômage partiel les heures ainsi perdues.

8. Recours au travail temporaire.

Le recours au travail temporaire ne pourra intervenir qu'après une consultation des représentants de la modulation devant permettre, si ce n'est déjà le cas, une mobilisation maximale de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise dans les limites des dispositions de l'article 2.4.2 ci-dessus, 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 tpmes de traivrl suos la fmore d'une réduction de la durée hrademoadibe de tviaarl et l'attribution de juors de repos.

La durée du taaivrl est fixée ertne 35 et 39 heeurs par semaine, étant edentnu que ces durées pnororut être indifféremment réparties sur 4 à 5 jours. Les 2 juors de rpeos consécutifs conerotormpt le dnihamce aevc une dérogation puor les etnirerseps de lbariire et de paertepie racenevt du pibluc dnas luer msgaian de vtnee (10).

Pendant les périodes de très ftoce activité limitées à 7 senmieas par an et par salarié, l'horaire hdberamadioe purora être réparti enlmeelnnceoixeptt sur 6 jours. Cttee dérogation est alipbpacle smnueelet aux etesrepins de lriiaribe et de patepiere rveeacnt du piblc dnas luer miasagn de vente.

La réduction du tpmes de taaivrl à raiozn de 35 heeurs hoedediamarbs en meyonne sur l'année est organisée suos la fmore de juors de ropes supplémentaires, dnot le nrboime est déterminé au potrra de la réduction de la durée du tvaaril réalisée, sur la bsae d'un nmbore muaimxm de 23 juors de rpeos supplémentaires par an puor un hriaore hoddeamarbie de 39 heures, la moitié des juors de reops ansii déterminés étant fixée par l'employeur après ctatnoiousn du salarié moyennant, un délai de prévenance de 7 jorus calendaires, en tenant cptmoe du norme etfceiff de smianeas où l'horaire headdormiabe est réellement de 39 heures.

Les auters jours, qui dvrnoet être sollicités en deohrs des périodes de ftoce activité, snot pirs à la ddaenme du salarié, formulée 7 juors ceraidanles avnat la dtae de psrie du congé souhaité, et après castoiluotnn de l'employeur. Si le salarié le demande, il porrua les atfcefer dnas un cmopte épargne-temps si celui-ci existe.

Le pnnnalig établi est stplbueisce d'aménagement en fnoocitn des aléas de l'activité conformément aux dosnptsiiiois de l'article 2.7 ci-dessous (11).

Le nrobme ttaol de salariés atnsbes par siaemne puor congé de réduction du tpmes de taaivrl ne puet avoir puor efekt de prebeutrr le fetnocennimont du service.

Le psrneneol qui n'a pas alomcpici la totalité de la période de 12 mios visée ci-dessus en roaisn d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise en curos de période viot sa rémunération régularisée sur la bsae de son tpmes réel de travail.

Lorsque la durée du tvaival constatée excède 35 hreeus en meynone sur l'année et, en tuot état de cause, une durée anelunle de 1 600 heures, les hreeus effectuées au-delà de cette durée snot des hreeus supplémentaires qui dnroonent leiu à l'application du régime légal correspondant.

2.5. Les salariés employés itinérants (12)

Les salariés employés itinérants dnot la durée du tvaairl ne puet être prédéterminée et qui dsonsepi d'une réelle aumnotoe dnas l'organisation de luer elmpoi du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées se verornt poeorpsr par annaevt à luer ctornat de traival une cievnnonotn ienvdlliidue de frfoait prévoyant que le nrmbore d'heures travaillées par an est fixé à 1 600 heeurs par an pnovaut être portée à 1 730 hueres cptome tneu du cnnegotint d'heures supplémentaires.

Sont spebslscetius d'être anisi visés, au snes de la cfasiilticason conventionnelle, les epmlios sssitiafanat aux cinonotdis susvisées.

L'application de ce fraofit anuenl en herues iqlupmie un décompte invdudiuel du tpmes de taaivrl qui est effectué par l'intéressé et tamsnirs à la fin de cahuqe seianme de traival à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, vlliee au rcpseet de la réglementation ritealve à la durée maaxlme de tiarval et y appose son visa.

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

La rémunération fraroiatfie puor la durée aenlunle de tavriarlv cvoeunne dnas l'avenant au cntarot de taivral des intéressés est fixée sur une bsae anluelne qui ne prruoa être inférieure au

minumim ctnooeinnnevl canpsrenoordt au nvaieu concerné, le beitlun de piaie faisant apparaître la durée meynone mluelsnee sur la bsae de lelqluae la rémunération a été convenue.

Les hreees effectuées au-delà de 1 600 heeurs snot des hreeus supplémentaires et overunt droit, au choix de l'employeur, aux binincooafits et maorionjats puor hreees supplémentaires ou à un reops cmauensteopr de reempaemclnt lui-même majoré. Eells srupntepot dnoc les moraitnajos cnleentoenvonis et légales prévues et deonnt lieu, le cas échéant, au rpeos compensateur. Elles s'imputent sur le congeitnt aennul lirbe d'heures supplémentaires.

2.6. Cas preiatculr des salariés à tepms partiel

Les prtieas cnneivnenot expressément de se rtreeopr aux dipisntiooss légales et cvnleooentlnneis rvlieeats aux salariés à tpmes ptreail et puls particulièrement au rescpet de l'art. L. 212.4.5 du cdoe du tiaavrl retail à l'égalité tepms pareitl et tpmes plein.

En cas de pgssaae aux 35 hurees puor les tpmes partiels, duex possibilités :

1. Menaitn du slaarie aevc bisase du tpmes de tiavral ;

2. Mineatin de l'horaire aevc amuoegtienatn du saliare dnas les mêmes proooripnts qu'un tpmes plein.

En outre, il est rappelé que les salariés qui onpucect un epmoli à tpmes piaetrl et qui shuiatenot opuccer un epmloi à tpmes pelin et les salariés à tepms clmpoet qui senouiahtt opceur un epolmi à tpmes ptiaerl dnas l'entreprise auort priorité puor un eolmpi rsoerinassstt de luer catégorie poleflisnsneore ou d'un emopli équivalent.

La dmandee du salarié est communiquée à la diiertocn de l'entreprise par ltrtee recommandée aevc aivs de réception. Dnas ce courrier, le salarié devra préciser la durée du triavrl souhaitée et la dtae de msie en overue du nvueol horaire.

La dceortiin répond à la dmdeane du salarié dnas un délai de 2 mios muiamxm à ceomprr de la réception de la demande. Cttee danedme ne puorra être refusée que si le cheff d'entreprise jtisuife de l'absence d'emploi dpnoillbse resnsroasstt de la catégorie plinesrlsfenooe du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il démontre que le cnnehmgaet d'emploi demandé aiarut des conséquences préjudiciables à la piutrocdon et à la bonne mrhace de l'entreprise.

En cas d'acceptation de la damdnee du salarié par la direction, il srea procédé au psgaase à tpmes copmelt ou à tpmes pateirl conformément aux dntiosposiis légales en vigueur.

2.7. Dsoipionsits générales

Dans le carde du présent trtie II, les panertraeis sciauoax cnoneinvent d'un carietn nmorbe de dopisotisinis cueonmms aux différentes modalités de réduction du tpmes de travail, décrites cmcoe siut :

-les jorus de reops aucqis au tirt de la réduction du tpmes de tiavrl en aiactiptopl des alrtecis 2.3 et 2.4.3 du présent acrcod snot assimilés à du tpmes de taviral eieftfcf puor le cucall des congés payés ;

-le délai de prévenance en cas de miiiafcoodtn du plainng de mtoladouin (cf. art. 2.4.2, piont 3), ou des deats fixées puor la pirs des jorus de réduction du tpmes de tvaival (cf. art. 2.3 et art. 2.4.3 caennornt les juors de roeps à la discrétion de l'employeur) est de 7 juros cnlraaedis au monis avant la dtae à lulelaqe cette mcfitoioiadn diot intervenir, suaf cianetrtrons particulières aeactnfft de manière non prévisible le fctetneinnnmoot de l'entreprise ;

-les hueres aynat la qualité d'heures supplémentaires en alpiicpoatn des diisotopisns légales anisi que luer mtajaiorn ou bconiifaotin ponruort deonnir leiu à l'initiative de l'employeur à un pnmeiaet ou à l'attribution d'un rpeos cntmuseaoper de rnelacmempet ;

-le srlaaie est lissé sur l'ensemble de la période considérée au trtie de la réduction du tepms de taaivrl msie en oeuvre,

nobtsonant la pisre des jruos de réduction du tpems de tivraal ou, de manière générale, les vinritaaos de la durée du taarivl (cf. art. 2.3, art. 2.4, pnoit 5, art. 2.4.3) ;

-la mcafiodoiitn par l'employeur des dtaes fixées puor la prise des jours de ropes (art. 2.3 et 2.4) ne porrua irnintveer puls de 2 fios au cuors d'une même année.

Le tpems de présence sur les siets ne se cofonnd pas par nrutae aevc le tmeps de taavril eeffictf défini au présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diitinsospos de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travial (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dotssniipos du deuxième alinéa de l'article L. 212-15-4 du cdoe du tvaial (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doiiisnstops du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, solen llsqeluees sleue une prtiae des jours de reops issus de la réduction du tpems de trvaail et uialeitslbs à l'initiative des salariés pnevut être affectés au ctmope épargne-temps (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu suos réserve du rspeect du pmieerr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux teemrs deuqul le ccalul de la durée moeynne aenlulne du travail, qui diot teinr compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du cdoe du travail, puet crdonuie à un voumle d'heures de tvaial inférieur à 1 600 heuers (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(5) Alritce étendu dnas les mêmes contniiods 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 dsioiosinpts des aectlirs L. 221-9, L. 221-6, L. 221-7, L. 221-8-1 et L. 221-19 du cdoe du taarivl (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(7) Alinéa étendu dnas les mêmes cniooitnds que l'article 2.4.1 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(8) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diisnoipstos de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, qui définissent le cadre dnas leeuql les hrioeras des salariés à tpems ptaeril peunvet être modulés (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(9) Piont étendu suos réserve du reecpst des alticres L. 351-25 et R. 351-50 à 53 du cdoe du tiavarl (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(10) Alinéa étendu dnas les mêmes cnodnioits que l'article 2.4.1 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(11) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diitsoniosps du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du cdoe du tavaril aux tmrees duelelsqes l'aménagement du pnlinang en ftcoonin des aléas de l'activité ne diot pas friae échec à la faculté puor le salarié de cihsoir les dates d'une praitte au mions des jours de rpoes issus de la réduction du tmeps de taivarl (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(12) Altrice étendu dnas les mêmes cdniitonos que le huitième alinéa de l'article 2.3 susmentionné (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

applicables, étant précisé que l'tdaie déclaration diot prévoir des eanetggenms en tmere d'embauches suos la fomre de craotnt de taarivl à durée indéterminée à tmeps peiln ou la préservation d'emplois.

Pour les eineptrrses d'au minos 21 salariés sihaanutot bénéficier des allégements de cttsoaniois sociales, un acorcd d'entreprise ou d'établissement rscntepeat les dosinsioipts du présent acrocd de bnarche diot être cnoclu aevc le ou les snytcadis mraaijrieots dnas l'entreprise lros des dernières élections au comité d'entreprise - ou des délégués du poernsnel en cas de cnrcae - , ctديوon à défaut de lquaele est exigée, à la damedne du ou des sindcytas signataires, une aoaiotrpbn de l'accord d'entreprise par les salariés à la majorité des sreaufugs exprimés.

A défaut de sgnratue de l'accord d'entreprise ou d'établissement par une ou des oraiaigntnsos saecnildys dnas les cdoionntis précisées ci-dessus, leidt acrocd puet être cnoclu aevc un salarié mandaté par une oaigartnsion slnacidyde dnas les cdionntois tleels que précisées par les dtpisinoosis légales.

3.2. Adie iivatcnite à la réduction du tmeps de taavril(1)

Les entprierers dnnt l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés au 1er jevianr 2000 et qui n'ont pas cclonu de coieonntvn aevc l'Etat anvat le 1er février 2000 peenuvt bénéficier de l'aide itnivitace prévue par l'article 3 modifié de la loi du 13 juin 1998 lorsqu'elles mnetett en oeuvre, par anticipation, une réduction d'au monis 10 % de la durée du tiaarvl pmetetanrt de porter, au puls trad le 1er jeivannr 2002, l'horaire de tviraal au puls à 35 hueers hredoaedibmas ou à 35 heures en menonye sur l'année, et lorsqu'elles créent au moins 6 % d'emplois au ragred de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Compte tneu de ce qui précède, les erreeipntss susvisées pororunt coshiir l'une des modalités d'application dcierite suivantes, snas qu'il luer siot nécessaire de cculonre un accord ccilelotf d'entreprise :

1. L'entreprise apnctiie le psaagse aux 35 heeurs en une suele fois, aanvt le 1er jieavn 2002, étant précisé que la ceaortitrnpe d'embauche n'est pas légalement requise puor les très pteetis eprsrnses dnas la musere où elle se triiuardt par la nécessité de cnuorce un canrott de tavaril dnnt la durée saiert inférieure à la moitié de la durée ccoteillve de taravil alcibalppe dnas l'entreprise ;

2. L'entreprise antcipe, dnas le cdare du développement de l'emploi, le paagse aux 35 herues en 2 étapes, en réalisant une première réduction de la durée du travial de 39 hueres à 37 herues à la dtae du 1er jianevr 2001, puis en eaucefntftt une seodnce réduction de la durée du tiraavl à 35 herues à la dtae du 1er jilleut 2001.

Dans chnucae de ces duex hypothèses, la procédure d'accès à l'aide iniacvitte s'effectue par le baiis d'une déclaration à la drcieotn départementale du taiarvl et de l'emploi compétente, snas qu'il siot nécessaire de roricuer à la cnucilsoon d'une convioentn aevc l'Etat, ctete enecgxie étant désormais réservée, dnas le cadre ci-dessus défini, aux sluees eeitepsnrns réduisant la durée du trvaail puor éviter des lnmeiitccens économiques.

(1) Alrctie étendu suos réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit l'obligation de mtienan d'emploi pndnaet une période de duex ans (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. Nvuoeel allégement de canotiotss sociales

Le présent aocrcd pmeret aux eerierstpns de 20 salariés au puls de mtttere en overue la réduction du tmeps de tiavarl en sollicitant, par le baiis d'une déclaration à la deoriitcn départementale du traavil et de l'emploi, le bénéfice des allégements de ctainosotis prévues par les donipoitiss légales

Article - Titre IV : Emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les eepitsrnres s'engagent à tirer les conséquences de la réduction du tmeps de taviral sur la sttrucure de l'emploi et à en faire état dnas un bilan auennl sur la réduction du tmeps de taraivl timansrs aux orniaiaotnsgs syndicales, aux salariés mandatés ou aux iutnoitntiss représentatives du psonnel et récapitulant le nbomre et la ntaure des epomils créés ou

préservés, les ppcvrtieses en ce dinoame et nnamtmeot les oifbectjs en trmees d'emplois de l'année suivante, l'égalité penroslnofilsee etnre hemoms et femmes, le triaavl à tpeps partiel, la rémunération des salariés et de la formation.

Article - Titre V : Formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les piearts au présent arccod afremifnt que la réduction du tpmes de taiaavl 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 leus emplois, tutoe atiocn de foraimton suviie par le salarié dnas le cdrae de cttee ogalitboin cninsottaut un tpems de tiavarl effectif.

Tutoe foitmraon siiuve par le salarié et acceptée par l'entreprise srea considérée cmome un tpems de tiaavr effectif.

Le développement de la fomitraon frea l'objet des tvaruax cintodus dnas le crdae de la cooiismmsn pratiare nalaintoe de l'emploi et de la fmoioratn professionnelle, dnas le cadre des arccods interprofessionnels.

Article - Titre VI : Salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les ptiraes sitnigeraas conviennent, dnas le cxotente de la réduction du tpems de travail, de ne pas remtrtee en casue les sailears mnimia cnonveelontins et ietnnivt expressément les etsnreeiprs à metrte tuot en ovuere puor préserver le pivoour d'achat des salariés.

Ainsi, la réduction du temps de taraavl ne derva pas aoivr d'incidence sur les sraileas réels perçus dnas les esintrepers revalent du chmap d'application du présent accord, qui donvret coenrvsvr dnas son intégralité la rémunération globale, dnas touets ses composantes, antérieure à la msie en aaotpiiplcn du présent accord.

Puor le mteianin du salaire, l'entreprise pourra, à son lbire choix, mitieannr le siaarle par l'augmentation du tuax hiraore ou uslteiir la tuencqihe de la pmire différentielle.

Loqurse la pmire différentielle srea utilisée, litdae pirme srea assimilée au slraaie et traitée comme telle. A l'issue de la période trinstraioe (31 décembre 2003) la prime différentielle srea intégrée au salaire.

Les embauches, réalisées après la msie en aclipptoian du présent accord, sornet effectuées aux mêmes cnioitndos de rémunération que celles alpilbpaces au prneoenl déjà en poste dnas l'entreprise.

Article - Titre VII : Compte Epargne-temps 1

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2001

7.1. Objet

Les enretieprss puenvet mrette en pclae un cmtope épargne-temps pmtenteart aux salariés qui le désirent d'épargner des driots à congés rémunérés aifn de pviuoor bénéficier de façon différée d'une itseinonaimdn en cas de psire de congés de lguone ou mnneyoe durée (congé iuinveiddl de formation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé puor cenaveonnncs personnelles) ou à l'occasion de l'anticipation d'un départ en rtarteie ou en préretraite taotle ou partielle. Les jrous de congés affectés au CET sroent provisionnés.

7.2. Bénéficiaires

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

7.3. Alitinoetman et délai d'utilisation

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

- le report des congés payés aeulnns dnas la litime de 10 jours par an ;

- tout ou pitrae des jrous de rpoes complémentaires auiqcs au trtie de la réduction du tpems de travail, snas que ce nomrbe cumulé au nrbmoe de jrous de congés payés affectés au cmptoe épargne-temps puisse excéder 23 jruos par an (2) ;

- les herues de reops aqsuceis au titre du reops cmuopaenetsr de remplacement.

Le congé diot être pirs anvat l'expiration d'un délai de 5 ans à cpomter de la dtae à llqueae le salarié a accumulé un nbmore de jruos de congés miniumm dnot la durée au cruos d'une même année clivie dreva être copirsme enrte 10 et 20 jrous ouvrés consécutifs.

Ce délai est porté à 10 ans lurqsoe le salarié a un efnant âgé de mions de 16 ans à l'expiration de ce délai et loqruse l'un des pentras du salarié est dépendant ou âgé de puls de 75 ans.

Toutefois, auucn délai n'est oabsloppe aux salariés de puls de 50 ans.

7.4. Utilisation

Le ctpmoe épargne-temps puet être utilisé puor :

- indemniser en tuot ou partie, sur la bsae du saailre perçu au mmenot de la psire du congé, des congés snas sodle d'une durée mliniame comprise, au crous d'une même année civile, ertne 10 et 20 jrous ouvrés (congé pearantl d'éducation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé puor cvoancnene personnelle, etc.) ;

- indemniser tuot ou parite des herues non travaillées en cas de pasgsae à tmpes prtiael dnas les cnodionits définies aux atrceils L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9 du cdoe du tvaairl ;

- rémunérer des tpems de fomatron effectués en drhoes du tpems de travail, à l'initiative du salarié ;

- financer des congés de fin de carrière puor les salariés de puls de 50 ans désirant csseer luer activité, de manière peirsrvogse ou totale.

Les deats d'utilisation de ce congé snoret déterminées en arccod aevc la hiérarchie, après dmeadne écrite de l'intéressé au moins 15 jours aavnt la dtae de départ souhaitée, étant eedtnnu que la période d'absence anisi indemnisée srea considérée cmmoe tpems de présence eecftive au rgaerd des dsnisiioptps légales, celinveolnneonts et contractuelles.

En cas de mattiuron entre deux établissements d'une même entreprise, l'établissement pneurer pdrenra en cgahre la gieostn du cotmpe ivdiieudnl épargne-temps tel qu'arrêté par l'établissement cédant.

7.5. Indemnisation

L'indemnité versée au salarié lros de la prise des congés est calculée sur la bsae du saliare perçu lros de son départ en congés.

En cas de rurupte du crtonat de travail, le salarié rrevcea une indemnité coisempnarcte de congés payés non pirs calculée de la même manière que cllee définie ci-dessus, sur la bsae du saalie perçu lros de la liiadtuioqn du ctopme du salarié.

7.6. Renonciation

Dans l'hypothèse où le salarié siecaillortit la clôture de son cpomte iedndviuil épargne-temps, le solde des doitr à congés épargnés srea pirs sloen des modalités cueennvos aevc sa hiérarchie.

7.7. Information

Le seivrce du pnseeronl de l'entreprise envrera aux intéressés, au début de cqhaue année civile, un décompte iuedvniidl du cmuul des congés épargnés.

7.8. Msie en oeuvre

Les pmieerrs dtiors à congés sesculbtipes d'être épargnés cereornnnt les dritos à congés pnovaut être pirs au corus de l'exercice sniavut cueli au cours duequl l'extension du présent aocrd srea intervenue.

(1) Ttrie étendu suos réserve qu'en aclippitaon des dpisnsiotios du onzième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tivaarl un accord complémentaire de bncahre étendu ou d'entreprise précise les cdinintoios de tarrnesft des drtois des salariés en cas de miuttoan d'un établissement à un ature ou dnas une failile du même grupoe (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(2) Tiert étendu suos réserve de l'application des dtonosiipsis du septième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tiaravl sloen lqeselelus le nrboe de jours épargnés crosdonrpneat aux congés payés, à la bonification, aux jours de repos issus de la réduction du tmeps de traiavl et au repos cetomeunspar de rnemmpceelat ne puet 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 eepitersnrs rponecreestt l'égalité prlisfeloesonne ertne hemmos et fmemes en matière d'affectation, de promotion, de mutation, de formation, de rémunération, et de tuot atrue événement affnectat la carrière pefelioolnnssre de cqhuae salarié et clea dnas le reepcst des catégories pnileneroofslss tleels qu'elles résultent de la ctoonnevln collective.

Les espirnteres s'engagent par aleluirs à éviter totue diainoicsitrmn enrte les hommes et les fmmees lros de toute opération derecmerutnet(1).

Elles réaffirment de surcroît luer aceentahmtt au pipinrce de non-discrimination des salariés en roiasn de luer origine, de lerus moeurs, de luer suiaotitn de famille, de luer atnpaernacpe à une

ethnie, une noiatn ou une race, de luer oponiin politique, de luer activité scndaliye ou mutualiste, de luer ctcivionon religieuse, de luer état de santé ou de luer handicap.

(1) Treems elcxus 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 aroccd est clocnu puor une durée indéterminée.

Le présent aocrd étant lié à la cnoetovnin prévue dnas la loi n° 2000-37 du 19 jneviar 2000 rateivle à la RTT et à l'économie générale du disostipif reonapst sur les exonérations de ctioionasts soecaills qui s'y attachent, la reimse en cusae par vioe législative ou réglementaire des avengaats et exonérations prévues dnas ltidae convention, rdenonrt immédiatement cudqaue les dsniooipstis du présent arcocd riatelf à la RTT et ouornvrit une période de renégociation obligatoire.

Il prruoa être dénoncé par l'une ou l'autre des piartes setraiiangs dnas les cdtoniions et délais prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

9.2. Suivi de l'accord

Les pertearnias sciauoX créent une csmismioon de siviv composée de l'ensemble des oisrognntiaas sylanedics de la branche.

Cette cisisomomn se réunira à la danemde de l'une destides oinsiaoartgns ou au mions une fios par an, aifn de dserser le bailn de l'application du présent accord.

Elle est composée d'un représentant de cnauhce des osonigrtianas syndicales.

9.3. Entrée en vegiur de l'accord

Le présent acocrd etrnera en vuieugr une fios l'arrêté d'extension du présent aorccd prau au Januorl officiel.

Le ttxee du présent aorccd srea déposé en atnaut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes de Prias et à la deortiicn départementale du tviaral et de l'emploi de Paris, conformément aux alcirtes L. 132-1 et R. 132-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent aocrd srea demandée sur l'initiative de la paitre la puls diligente, conformément aux dtosoiisnpis de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.

Les dnsptoiios du présent acocrd de bnhrace ne reetmtnt pas en cause les aodrccs d'entreprise signés par les eternsrpies avant l'extension du présent accord.

Avenant n 14 du 10 décembre 2003

relatif aux jours d'absence pour enfants malades

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2003

Le nombre de jours d'absence pour enfants malades est entretenu comme indépendant du nombre d'enfants. Le départ de la période de décompte de ces jours de congés pour enfants

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

- chemises de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau

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 retenue pour l'attribution de jours 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

Quel que soit le poste de vendeur occupé par un salarié en librairie, il lui est possible d'atteindre le niveau V de la classification après 3 ans d'exercice professionnel dans

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

En vigueur en date du 4 oct. 2004

Paris, le 4 octobre 2004.

Le syndicat de la librairie française (SLF), 27, rue Bourgon, 75013 Paris, et la fédération française syndicale de la librairie (FFSL), 24, place de la République, 14100 Lisieux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, services départementaux collectifs, 210, quai de Jemmapes, B.P. 11, 75462 Paris Cedex 10. Lettre recommandée avec AR.

Madame, Monsieur,

Le syndicat de la librairie française et la fédération française syndicale de la librairie dénoncent les accords suivants :

- la convention collective nationale du commerce de papeterie,

maeldas est le début de l'année civile.

Cet avenant sera appliqué au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 10 décembre 2003.

et d'informatique, de matériel, manières et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de particuliers, professionnels libéraux, entreprises, associations et de collectivités. Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés sous les codes APE 524 R, 524 Z, 518 G, 518 H de la nomenclature des activités de l'INSEE. Les entreprises dont l'activité principale est l'importation de machines et de matériels sont exclues de la présente convention ;

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

Cet avenant sera appliqué au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

d'ancienneté pour les cadres corut à partir de la date d'entrée dans l'entreprise et non de la date d'entrée dans le statut cadre.

Cet avenant sera appliqué au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel.

Fait à Paris, le 10 décembre 2003.

L'entreprise, dans que cette distinction relève de l'automatisme.

Après 6 ans de pratique professionnelle, dont 3 dans la filière spécialisée librairie, il est possible à un vendeur d'accéder au niveau VI, dans que cette distinction relève de l'automatisme.

Cet avenant sera appliqué au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 27 février 2004.

foeterrinus de bureau, de bureau et inaiouqfrme et de librairie ainsi que ses avenants et annexes ;

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

- l'accord du 5 janvier 1993 ;

- l'accord du 1er septembre 1994 ;

- l'accord du 16 décembre 1994 ;

- l'accord du 3 décembre 1997 ;

- l'accord-cadre du 5 juin 2000 tel que modifié par l'avenant du 5 juin 2000 ;

- l'accord du 13 juillet 2001.

Le syndicat de la librairie française et la fédération française syndicale de la librairie saoniteut créer une branche librairie

autonome. Pour ce faire, ils proposent aux salariés représentatifs dans cette branche un accord de méthode afin d'entamer des négociations en vue de créer une convention collective nationale de la librairie.

Ce courrier est adressé à tous les signataires et les adhérents de la convention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il fait l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès du ministère du travail.

Les syndicats d'employeurs de la librairie vous envoient à une

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 commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, au conseil de 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 octobre 2005.

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

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

En vigueur en date du 10 nov. 2005

Paris, le 10 novembre 2005.

La fédération de la culture, de la communication et du spectacle

première réunion de négociation consécutive à la présente dénonciation, le 28 octobre 2004, de 10 heures à 13 heures, dans les locaux de l'INFL (tour Orion, 12 à 16, rue de Vincennes, 93100 Montreuil, métro : Croix-de-Chavaux).

Nous vous remercions 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 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (commerces de détail) " n° 3252.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, nous vous informons la déclaration de dénonciation 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 conclu dans le cadre de la CCN des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie.

Cette dénonciation a été faite auprès de la fédération nationale et des organisations signataires le 24 janvier 2001.

Nous vous remercions d'en prendre bonne note et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Le président.

(FCCS) CFE-CGC (Le + syndical), 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, nous vous informons la déclaration de dénonciation 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 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie.

Cette dénonciation fut faite en date du 24 janvier 2001 auprès de la fédération nationale et des organisations syndicales.

Nous vous remercions d'en prendre bonne note et vous prions de

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,

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 bureau (FEB).
Syndicats signataires	-la fédération des employés et caerds (FEC) CGT-FO ; -la fédération des sericevs CDFT ; -la fédération nmlatiao de l'encadrement du ccmmoree et des siecevs (FNECS) CFE-CGC ; -la fédération SNPELAC-CFTC,
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT commerce, dotiuiirstbin et services, csae 425, 93514 MrintuoeI Cedex, par lttere du 4 décembre 2008 (BO n°2008-51)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les ptaeris négociatrices de la cenoovnitn cioltevlce naitnlaoe des cmmcereos de détail de papeterie, feuourtrnis de bureau, de bteauiuure et iiraotunmfqe et de librairie, cuncloee 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 brueau (FEB).

Et le collègue salarié représenté par :

- la fédération des employés et creads (FEC) CGT-FO ;
- la fédération des svircees CDFT ;
- la fédération nioantale de l'encadrement du cmocemre et des sievreCs (FNECS) CFE-CGC ;
- la fédération SNPELAC-CFTC,

constatent que, orute les frias de déplacement visés à l'article 2.2 de la ciootnevnn cvellctioe des comeercms de daeïtl de papeterie, fruoriteuns de bureau, de buuqiteuare et iafrmiontuqe et de lirabrie :

- les négociations de bhcrnae exgeint de nebseorums connaissances, nmntoemt sur le steeucr professionnel, le droit du travail, la foitomran plsennoierlsofe ;
- les eiretsneprs et les salariés de ces sucteres ont de puls en

75001 Paris, à la detiioern départementale du travail, de l'emploi et de la fmaootirn plfnnnriesoseloe de Paris, srvicee des cnoovtnnies collectives, 210, qau de Jemmapes, BP 11, 75462 Pairs Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le pasilir de vuos farie svoair que, après décision du conseil d'administration de la fédération de l'équipement du bureau, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la cnetooinvn clcoltieve " Papeterie, fruorenutis de bureau, de btaiuqreuue et itmfrnaquioe et de libriaire (commerces de détail) ", n° 3252.

Veuillez agréer, Monsieur, nos suiotaanlts distinguées.

Le président de la FEB.

puls boeish d'informations et d'appuis ;

- la négociation ccotllivee de bhracne a entraîné la msie en pclae de sucutrtes particulières de secrétariat, puor cnauhce des fédérations et des sitaydnCs d'employeurs saterianigs de la cneoovntin ;

- la négociation pneraemnte de la cntovneion et l'application de celle-ci egnxeit de nmboseeCs réunions ;

- la négociation ptrmanenee eefvcifte rrequeit la coloailabtron de csenloleris tcniqueus et la casntioolun d'experts aifn de la faire évoluer et de paraifre les txeets iuiiatnx ;

- le cahmp d'application de la cvnenoiton est caractérisé par un grand norme d'entreprises très petites, pteties et moyennes. Cttee spécificité a mis les oonntirasgias pnreoeifeinlsslos d'employeurs dnas l'obligation de mertte en oervue des meynos importants.

Les pietras repallepnt la volonté de ctrionusre et de développer des roleitnas secoalis ovreetus et responsables, dnas le sucoi de l'avenir des eieesrtnrps de la bcnrahe et de l'emploi. Les osiatoaginnrs ploenfliessnreos d'employeurs et les onngaorsitis sycealnds de salariés ont cvoennu qu'un fceanneimnt était isnpdasnbiele au développement de l'exercice du syndicalisme, puor les oasinatorgins sldaecnysis représentatives au nevaiu national, tnat seaialarls que paneorlats ; il diot premrttee la tmiissroasn des inooifmtnras deus aux eteirneprss et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce cnotsat que les piaetrs sritgieanas à la coonnvietn ceocvlltie naoniltae ont enedtnu :

- ircrinse la gtoesin des fonds collectés dnas un cadre patiriare ;

- procéder à une neulovle définition des dépenses supportées par les fédérations et sytdancis d'employeurs et de salariés et silebcstpues d'être remboursées, cmmoe indiqué dnas l'article 4 ci-dessous.

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

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les piraatneers sacuiox rapelplnet que dnas le cdrae d'une fsoiun administrée par le ministère du travail, la ctinneioivn clvclitoe nonaalite des cemcemors de détail de papeterie, fruoturenis de bureau, buetuaruqie et ionqtfumirae (IDCC 1539) est la barnhce de rmechtaaentt de la cinoeovntn cvcloeitle naloantie du pennesrol de la rairehgropppe (IDCC 706).

Le présent acrocd s'applique aux eepnresitrs rlvaenet de la cotivonnen cltveloce noalainte des cemcemors de détail de papeterie, frntrueouis de bureau, bartueuquie et iomaurniqfte (IDCC 1539) asni qu'au enteiserps rvalneet de la cvinotenon cvvltloee nionaalte du psoenernl de la rgheraopripe (IDCC 706).

Les eperrseints concernées snot cllees dnnot l'activité plpainicre est constituée par l'une ou peuislurs des activités suatenivs dnnot le dénominateur cmoumn est l'équipement des ecesaps de travail, la fntrirouue de pudtiors et/ou snootulis et/ou severcis petmrenatt ttoue activité pfonronsellseie tertiaire, et le siecvre aux eitpsrneers en matières de svreeics généraux.

Commerce de détail de pouitrd et soinuolts informatiques
? cirielcaasitmoomn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de pdirutos et/ ou sulinoots et/ ou sceeirvs informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de paserotints d'installation, de mitnencaane et de gostien de ces potuirds ;
? commaeiicoalrtsin et gesoith de sitnoluos d'hébergement de données ;
? infogérance de systèmes infmoaeuqtirs à dctainse ou sur site.

Les ernesetrpis ou établissements visés snot le puls svounet répertoriés au sien de la nctuolearmne des activités et ptrduois de l'INSEE suos les ceods APE stunaivs : 46.51 Z, 47.41 Z, 62.02 A, 95.11 Z, 33.12 Z.

Commerces de détail de paeptiree et fornieuruts de bureau
? clmeiaacmtiiorosn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de purotdis et/ ou sntlooious et/ ou srveceis de papeterie, freiuurtons de bureau, fuutoinrres scolaires, matériel buaiqueutruue et cobnmasmoels puor l'environnement de travail.

Les eirnerptses ou établissements visés snot le puls sunoevt répertoriés au sien de la nnuacamltreoe des activités et pdotiors de l'INSEE suos les ceods APE snaitvus : 47.62 Z, 47.41 Z, 46.18 Z, 46.49 Z, 47.26 Z.

Commerces de détail de pdiortus de lriosis créatifs
? coieastilarcommin auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de puidtors de lroiiss créatifs en lein aevc l'univers de la papeterie.

Les ernpreietss ou établissements visés snot le puls svenout répertoriés au sien de la neonulmrctae des activités et pdrotuis de l'INSEE suos les ceods APE svtniaus : 47.62 Z, 47. 78C, 46.49 Z.

Commerces de détail de miliebor de bureau
? cmartaomioielsicn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mibiloer de bureaux, collectivités, et d'équipements poolernefissns ;
? cmaeriaaosmctiiln de stonluois d'aménagement d'espaces de triaval et des matériels associés.

Les eepirntsres ou établissements visés snot le puls svneuoit répertoriés au sien de la nmnutloraece des activités et pordutis de l'INSEE suos les cdoes APE suvnaits : 46.65 Z, 46.66 Z, 47.59 A.

Commerces de détail de portiuds et stoonlius d'impression et geotisin documentaire
? cirmltocoameiisan auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou sooutnlis et/ ou seircvcs pnrettamet l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sevaadgrue de dtnmoecus ;
? ptinetarsos d'installation, de meatnnaicne et de geiostn de pcars de soioltnus d'impression et gtiseon documentaire.

Les erpenrsiets ou établissements visés snot le puls sunovet répertoriés au sien de la nmrlaoecntue des activités et prdutios de l'INSEE suos les cdoes APE svauits : 46.66 Z, 33.12 Z, 95.11 Z.

Impression numérique et sevciars graphiques
? seircvcs et caictreoiimlsoamn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de petnistoras d'impression et de gotiesn de dtmcnoues ;
? iomrespsin numérique coruts et moenys tirages, tuos formats, sur tuos sprutpos ;
? cmiatreomlisocian d'imprimés personnalisés, de cincotmaomiun et de mktrnieag d'entreprise
? reprographie, éventuellement internalisée ;
? création, enrichissement, pnnolessaiotiarn et esmnlbelbsiemt de documents, d'objets, et sporupts de ccitomiuioman ;
? srceeiivs gheaqiurps de cuaniotmiomcn et mkrnetaig d'entreprise. ;
? signalétique ;

? isomirsepn de ccnimutionamos ganrd format, hblaligae de bâtiments ou de sdants ;
? numérisation, dématérialisation et gsieotn documentaire, tires de caonifcne ;
? dbisiutiortn et rotague de dutcomnes personnalisés.

Les ersrpnneetis ou établissements visés snot le puls suvenot répertoriés au sien de la nruatmlocnee des activités et pirtduos de l'INSEE suos les codes APE sitvauns : 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 conitiobutn rvetliae à la prise en chrgae des faris supportés par les fédérations et siyntacds d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la civtneoonn collective.

Cette contribution, asisse sur la mssae saallaire butre des ernrtepiess visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cgahre des employeurs.

Le mtaonnt de la coounrtitbin est fixé à 0,05 % de la msase slaaiare brute, snas pouuivr être inférieur à 40 ? par erspiertne 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 cinibooturn et après msie en duemree restée iuuefnrtcuse dnas le délai imparti, l'APGEB porura pusiruorve les eientrpsers défaillantes danevt les jitudorciins compétentes aifn de reecvrur la smome fatoiifarre de 1 000 ? en sus de la coutborinith due.

Les fails engendrés par la procédure de recermnueovt précontentieuse et consistetneue seront à la caghe des relavbdees de la contribution.

Organisme de gestion et de recouvrement

Article 3

Remplacé en date du 8 déc. 2010

Il est créé, dnas le cdare du présent accord, une aaiocsoitsin de gtseion paritaire, dnnot les satutts et règlement intérieur snot smiuos à l'approbation des paetris cnioaotncmmet à la sigtnaure du présent accord.

Article 3.1

Association puor la gestion

Les fédérations et snyicadts d'employeurs saritgneias ou adhérents à la cnonotevin ctliovlcee ntlaokane des corceemms de détail de papeterie, ftriroeuuns de bureau, de btieuquurae et itoaiumrqfne et les siyacdnts représentant les salariés, représentatifs au niveau naiatonl et peiarts au présent accord, csionunettt une aasioctiasn régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le rnomeuerecvt de la ctiuiorotbnn à la caghe des etpnriesres et la getsoin des fdons collectés (respect des anfitfeoctas budgétaires, rbmnrosemeeut des cgeahrs engagées dnas le cdrae de l'objet social).

Article 3.2

Organisme de recouvrement

La cooruiinbttin définie à l'article 2 du présent arcocd puet être recouvrée tnat par l'APGEB, ssie 12, rue des Pyramides, 75001 Paris, seoln les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006, que par tuote aurtte stcrrutue mandatée par elle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Il est créé, dnas le carde du présent accord, une aocasositin de gtoeisn paritaire, dnot les suttts et règlement intérieur snot siumos à l'approbation des paeirts cmcooimaenntmt à la straniuge du présent accord.

Article 3.1

Association puor la gestion

Les fédérations et stiydancs d'employeurssignataires ou adhérents à la ctovieonnn clevoticle nationale(2) des ccomerems de détail de papeterie, ftonrueurs de bureau, de beuauigrute et iorumtifnqae et les sdiantcys représentant les salariés, représentatifsau nvaeiu national(1) et pitears au présent accord, conisetntut une aocoaitissn régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le rceenveumort de la ctnriotiboun à la cahgre des etenrrsieps et la gstoein des fndos collectés (respect des aittecnoaffs budgétaires, fnenmieanct des crhaegs engagées dnas le carde de l'objet social).

Article 3.2

Organisme de recouvrement

La coubointritn définie à l'article 2 du présent aorccd puet être recouvrée tnat par l'APGEB, ssie 12, rue des Pyramides, 75001 Paris, solen les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006, que par tuote ature suutctrtre mandatée par elle.

(1) *Temers elcxus de l'extension en tnat qu'ils ceennnivoernntt aux aelcrits L. 2232-1, L. 2232-2, L. 2232-5 et L. 2232-6 du cdoe du travail.*

(ARRÊTÉ du 13 nmevrobe 2014 - art. 1)

(2) *Trmees ecxuls de l'extension en tnat qu'ils crtnnneveeooint au princpie d'égalité tel qu'interprété par la jnudiusscrepe de la Cuor de citoaassn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*

(ARRÊTÉ du 13 nmboreve 2014 - art. 1)

Utilisation des moyens de financement

Article 4

Remplacé en date du 2 juil. 2009

Déduction fiате des frias de collecte, les seomms rleeeucliis srneot réparties de la façon sniautve :

Airtlce 4.1

Les fairs liés au fmenoitnceonnt de l'association et acoitns paritaires

Les faris de l'association de gieostn priiatare seonrt financés par la ctiruoitnobn de l'article 2, à hueuatr de 40 % de la collecte.

La citbutnionon visée à l'article 2 srea paeoeitrrrinmt utilisée puor cuiovr l'ensemble des coûts afférents au fncomentnioet et à la msie en ourvee des acnoits paritaires, nmonmaett :

- la pirse en caghre des hioroerans de l'expert-comptable et du criomsmasie aux ctioepms de l'association de gieostn ;

- la prsie en chrgae des coûts liés au fmonicnentoent de l'association ;

- la psire en crhage plirleate - et periritaamnet définie dnas son connteu et son monntat dnas le règlement intérieur - des coûts

de secrétariat et de geiston de l'association et de la cioetnvnon cloelcvite engagés par le collège panaotrl ;

- la psire en cgahre des :

- études dnot la réalisation lui srea confiée par la csiomosmin parratiie nationale, ainsi que l'édition de tuos dtmeuncos intéressant la collectivité des salariés de la psforesoin ;

- hreonriaos des csenollires extérieurs, ciisohts par cssioommin paitriiae nationale, auprès de l'une ou l'autre des cmomoniiss piiraraets ;

- la pirse en chrgae des :

- travaux ralefits à la négociation de la cnoneovitn collective, y cmpoirs cuex prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du tivaarl ;

rececrhhes engagées dnas le cdrae de la négociation, apicipotlan et svuui de la cvoonniten ccilloevte nationale... ;

- taauvrx riatefls à l'application de la cneitonovn collective, y crmiops les anctios d'information, de cocinumamoitn et de cenosil cacnonenrt ldiate aotlipciapn (frais d'édition, de diffusion, de msie en oveure de meyens d'information adaptés liés à la conenoitvn cvoetcllie nolatiene et aux dsvereis cionosimsms y afférentes), à dsiietantn des salariés et des eiesprtrnes ;

- des tavraux refailts à la msie à juor du feihicr des eisenpertrs eratntnt dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er du présent acocrd ;

- des frias de rclneae liés à la ctlolece des fndos pirtiraes ;

- des tauvrx et firas rafietls à l'information sur l'accès aux métiers de la banhcre ;

- la pirse en carghe des fairs supportés par les fédérations et stayndcis de salariés : ces faris snerot olrbimengeitaot remboursés sur présentation des pièces jietatsfuiucvs et dnas la murese où ils rceesenptt les ctnidonois et mnnttoas de psire en charge, pmneaaitierrt établis ;

- rbesnoermmeut sur jstitufaiicfs des firas de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations sceaidylns de salariés sgraaitines de la cietnoonvn covilcelte à l'occasion de la négociation cetivoclle et de la prticipociation aux réunions des csoomimnss paterairis dnas les cinoodtnis fixées par le règlement intérieur de l'association de geitson ;

- roebuseenmrmt sur jituififtcsas aux epyureloms du meniitan de la rémunération (salaires et charges) de lures salariés, représentants mandatés par luer ongosiatairn siyldncae représentative, puor picatiprer aux réunions des coismismos pirtraiaes ;

- la prise en crghae des faris supportés par les fédérations et syantidcs d'employeurs : ces fiars snoret ontrmbiogiealet remboursés sur présentation des pièces jtviuecfiatiss et dnas la murese où ils retneecpst les conotiinds et motntnas de prise en charge, paeinamietrrt établis ;

- rermmonsebuert sur jifcitufasits des fiars de déplacement (transport, reaps et hébergement) exposés par les représentants des délégations siyncedlas d'employeurs sgitraraies du présent aroccd à l'occasion de la négociation covtellcie et de la pattaoriipicn aux réunions des cimiosmnoss ptrrieiaas dnas les cnditoonis fixées par le règlement intérieur de l'association de gtosein ;

- rnemeubmersot sur jttfasifiucs aux euemporlys du mniitean de la rémunération (salaires et charges) de lreus salariés, représentants mandatés par luer oagrosintain snyliadce représentative, puor pipaitcrer aux réunions des cosmonisims piitaraes ;

- rnueobermesmt sur jatffituciiss aux erernteisps de la msie à dsioiipston des employeurs, représentants mandatés par luer osargnitaion sldinacye représentative, puor peiacpirtr aux réunions des cinsomomsis paritaires.

Le mtnaont aneunl des rstnboeemuehrs sur jsufititficas aux eumeyloprs (ou aux eserineprts de la msie à dtspioioisn des employeurs), du meitnian de la rémunération (salaires et charges) de lures salariés, représentants mandatés par luer oagrtnsioain syncladie représentative, puor pairipcetr aux réunions des comiomsinss paritaires, ne prroua excéder le mtanont de la cttasiooin de l'employeur (ou de l'entreprise de la msie à dsiisooptin des employeurs) au ttire de cette même année.

Atclire 4.2

Les firas liés aux aontics des mbemres de l'association

Dnas ce cdare ne snot éligibles au resoremneumbt - sur jisicuatitffs - que les dépenses engagées, répondant aux otcebfijs ci-dessous énumérés, nnotetamt celes liées au développement de l'exercice du ssmcandyilie tel qu'indiqué dnas le préambule.

Aritlce 4.2.1

Ojtfcbies cmunoms et usltaiiitn des fonds

Ces fdons ont, notamment, puor obitecjf cmmoun de :

- pdrnere en crgahe les frais occasionnés par les réunions préparatoires des driveses cmoiosnmsis des itnscanes pateiiaars (commission pritiraae nationale, csmoomisin prtaiiare nalatnioe de l'emploi et de la foatirmn professionnelle...);

- rerfnocer la présence des salariés et des eryelopums dnas les négociations de bchnare qui vesint nnmomatet à fiexr les coonitnids d'emploi et de tairval des salariés et lerus gatreanis sialoces et à asurer l'égalité piosfonerInlese etrne les fmeems et les heomms ;

- développer l'information et la ssilaiibtsnoien des salariés et des entrisprees sur les dsiioitonpss ceovlneltneinnos ;

- cetusinotr des stutcrreus de réflexion, d'anticipation, de coioecpntn des disontisipos cnvliteenneoolns ;

- feianncr l'établissement de rapports, dunctomes ou atnoics pertnmaett une miulrlee cnonnsacasia du seutcer ;

- s'adjoindre les srcieves d'experts puor mieux préparer les négociations.

Alctire 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fnods snot répartis de la manière siatnvue :

- le vmrnseeet de 30 % de la clctoee visée à l'article 2 du présent accord, aux onortnasigais sneicaylds de salariés, représentatives au niaveu nniataol et pateris au présent accord, étant précisé que, dnas le cas où une confédération sriaet représentée par puiluerss ponnesres morales, il areitpnapt à ces proneness mlaores de se répartir etrne eels la prat calculée par sgile confédéral ;

- le vseemrent de 30 % de la cteollce visée à l'article 2 du présent accord, aux orasgtanoinis représentant les employeurs, désignées dnas le présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les smoems reeculeliis sernot réparties de la façon sutvanie :

Article 4.1

Frais liés au finceeotnnomnt de l'association et atinocs paritaires

Les fairs de l'association de gesiotn pariartie sronet financés par une piatre de la cntuoboiitn de l'article 2.

Chaque année, le csoenil d'administration de l'association détermine un ponurctaege de la ctlcloee iusse de la cirunobtiotn visée à l'article 2 qui cirvruoa tuot ou pritae des coûts afférents au fceinoenonmntt et à la msie en ?uvre des aiontcs pteairaris supportés par l'association, dnot nemamtont :

L'ensemble des coûts afférents au fnnminecneteoot et à la msie en ?uvre des aonctis paitirreas supportés par l'association rrounevect ntnmaoemt :

- la psire en caghre des haironoers de l'expert-comptable et du cmiasoisrme aux coptems de l'association de giosetn ;

- la psrie en chgrae des coûts liés au fnemcetoinnt de l'association, dnot les fairs de colectle ;

- la psrie en cgarhe des coûts de secrétariat et de gietson de l'association et de la cevnootnin coevltctlie ;

- la psrie en caghre des :

- études dnot la réalisation lui srea confiée par la ciioosmsm ppiartrae nationale, asnii que l'édition de tuos dumconets intéressant la collectivité des salariés de la pifseoson ;

- honoraires des ceensilorls extérieurs, chisois par la ciosismmon piraitare nationale, auprès de l'une ou l'autre des cosmimionss ppeararis ;

- la psire en cahrgre des :

- travaux riletfas à la négociation de la cnieovnotn collective, y cmroips cuex prévus aux airtelcs L. 2241-1 et stiunavs du cdoe du tavairl : rccrehhees engagées dnas le cdrae de la négociation, aiaiocptlpn et siuvi de la covontenin collvteice nationale... ;

- travaux rialtefs à l'application de la covtoninen collective, y cormips les atoicns d'information, de cmociaiumnton et de cnoiesl caoncnrent latdie appcotlalin (frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de myeons d'information adaptés liés à la cneitnvoon cotlcvliee nlaotantie et aux devsries ciionsosmms y afférentes), à ddatensiion des salariés et des enripsteres ;

- des tuvarax raiftles à la msie à juor du fchieir des eietesprnrs entrnat dnas le chmap d'application défini à l'article 1er du présent accrod ;

- des firas de rnaecle liés à la celcolte des fodns paiairtres ;

- des tuaavrx et firas ritfelas à l'information sur l'accès aux métiers de la branche.

En cas de désaccord sur la répartition, les fndos soernt répartis cmmoe siut :

- 30 % de la coeltlce visée à l'article 2 du présent accord, aux orgaostaiinns scdayeilns de salariés, représentatives au neviau natnaoil etparties au présent acorcd(1), étant précisé que, dnas le cas où une confédération seairt représentée par peruuliss penrnoess morales, il apeirtpant à ces psnerenos mlaors de se répartir entre eells la prat calculée par sigile confédéral ;

- 30 % de la cltoecle visée à l'article 2 du présent accord, aux oirainonastgs représentant les employeurs,désignées dnas le présent acorcd(2).

Article 4.2

Frais liés aux aotcnis des mebmers de l'association

Le sdloe de la cctleole non affecté aux fiars de l'association snot destinés à cniorebutr aux dépenses engagées par les fédérations et sacidntys de salariés et par les fédérations et stiydcans d'employeurs, répondant aux objectis ci-dessous énumérés, nmamnteot cleels liées au développement de l'exercice du paarsriitme et du smaldiyncise tel qu'indiqué dnas le préambule.

Chaque ogriitanoasn sidlcanye présentera au coensil d'administration de l'association un blain aennul de sa dtiotaon budgétaire aavnt le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de tsonisiarmsn dnas le délai précité, les oogarniasnts représentatives de salariés ou d'employeur ne poornrut prétendre au vneesrmet de la doiotatn qui srea arols affectée aux faris de ftionnenomcent de l'APGEB.

Les peratnraeis suicoax rplaneept que sleeus les orgsaintnioas scnyidlaes de salariés et d'employeurs rocuennes représentatives pvnuet prétendre au vreesment d'une dittoaan isuse de la

clctloee des fodns du paritarisme. En cas de chgnaement dnas les
diagannrsitos roeeuncns représentatives à l'occasion de la
meusre de l'audience scyndilae salariée ou patronale, les
datnotois senrot calculées au patrora de la durée de la
représentativité sur l'année.

Article 4.2.1

Objectifs cnuuoms et uosiltitian des fonds

Ces fdons ont, notamment, puor ojebitcf cmumon de :

-prendre en cghrae les faris supportés par les fédérations et
synaictds de salariés dnas le crade de luer représentation au sien
des cossimonmis paraeritis de la cnotoivenn cicvlotlee et
nonmtmaet des faris de déplacement (transport, repas,
hébergement) exposés par les représentants des délégations
sycdlienas de salariéssignataires de la conovenitn collective(3) à
l'occasion de la négociation ciletlcvoe et de la ppotaraiticin aux
réunions des csimomosnis piiretaras dnas les cioinotnds fixées
par le règlement intérieur de l'association de gotiesn ;

-prendre en chrage les faris supportés par les fédérations et
stdycanis d'employeurs dnas le cadre de luer représentation au
sien des cnomsomisis piraetaris de la cteononvin cetovllice et
nmomaetnt ;

-le reueomrsmnbt des fiars de déplacement (transport, raeps et
hébergement) exposés par les représentants des délégations
slnaedciys d'employeurs à l'occasion de la négociation cvicloetle
et de la pcpaiiatron aux réunions des cionsmomiss paitrieras
dnas les coiodnnits fixées par le règlement intérieur de
l'association de gtsioen ;

-le reneobmsmruet aux eritrpneess de la msie à dssoiiioptn des
employeurs, représentants mandatés par luer orintogsaian
slyinacde représentative, puor petpciriar aux réunions des
cmosinimoss praritieas ;

-prendre en cghare les faris occasionnés par les réunions
préparatoires des derievss cnimosimoss des iennctsas peitaarris
(commission ptaraiire nationale, coismomsin paritraie nltainoae
de l'emploi et de la frtmioaon professionnelle...) ;

-renforcer la présence des salariés et des eermlypuos dnas les
négociations de bancrhe qui vensit namtmeont à fxeir les
cdoitionns d'emploi et de tairavl des salariés et lerus geantrais
sicoaels et à asurser l'égalité prosilenslnoefe etnre les feemms et
les heomms ;

-développer l'information et la sntossieibialn des salariés et des
etnesrreips sur les dtopniiosiss cnneneelniootvls ;

-constituer des sucrutrtes de réflexion, d'anticipation, de
copiteoncn des dinissotipos clveltnnneeoinos ;

-financer l'établissement de rapports, dnteoumcs ou aiconts
pnettermat une mlrueele cainacnnosse du setcuer ;

-s'adjoindre les sireecvs d'experts puor muix préparer les
négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fndos snot répartis de la manière savnitue :
? la moitié de ces fodns srea versée également etnre les
orisgionaaants snicylades de salariés représentatives dnas le
cmhap d'application de la coinontven ccoivllte nationale, étant
précisé que, dnas le cas où une confédération sreiât représentée
par pulsuieurs psenroens morales, il aanpriptet à ces prenonss
meorals de se répartir entre eells la prat calculée par slgie
confédéral ;
? la sdeonce moitié de ces fndos srea versée au partora de la
représentativité de chuaqe organisation, établie par arrêté
ministériel, entre les ooiatnnairsgs représentant les erpymeuls
et rceneunos représentatives dnas le cmahp d'application de la
cnoeiotnvn cevolutlce nationale.

(1) Tremes exlcus de l'extension en tnat qu'ils cintnoenerenvt au
pirncpie d'égalité tel qu'interprété par la jerncdipusue de la Cuor

de caaosistn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 13 nrvbmeoe 2014 - art. 1)

(2) Teerms eulcxs de l'extension en tnat qu'ils cninnetoverent au
piirncpe d'égalité tel qu'interprété par la jcrspdrineuue de la Cuor
de ciaassotn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 13 nvobmree 2014 - art. 1)

(3) Treems elxcus de l'extension en tnat qu'ils cotnennreivnet au
ppricnie d'égalité tel qu'interprété par la jucdrnsuirpe de la Cuor
de cassioatn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 13 nveobrme 2014 - art. 1)

Article 5 - Portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

Acuun accord, de qqeulue naeivu que ce soit, ne puet déroger au
présent aroccd puor tuot ou partie.

Durée - Notification - Dénonciation - Publicité

Article 6

Remplacé en date du 22 févr. 2006

Arclctie 6.1

Durée

Le présent txete est ccnolu puor une durée indéterminée.

Actrltie 6.2

Notification

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

Atrlcie 6.3

Dénonciation

Le présent acocrd proura être dénoncé par l'un des collègues pirs
en son entier, dnas les cdnoinotis et délais prévus par l'article L.
132-8 du cdoe du travail.

Artlcie 6.4

Publicité

Le présent acrocdd srea déposé en aautnt d'exemplaires que
nécessaire à la dcirieotn départementale du travail, de l'emploi et
de la fimoatron psnlresnoelfoe et au ceonsil des prud'hommes de
Pairs 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 ptriar de la
dtae de réception la puls taidrve 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 txtee est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

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

Article 6.3

Dénonciation

Le présent aroccd porrua être dénoncé par l'un des collègues pirs en son entier, dnas les cntdinoios et délais prévus par les aelctris L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 6.4

Publicité

Le présent acrocd srea déposé en antaut d'exemplaires que nécessaire auprès des scvreeis cutrneax du mriitsne chargé du

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 cecromems et scervies CGT ; Fédération des scrivees CDFT ; SNPELAC CTFC ; FNECS CFE-CGC.

Article 1
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006
Le présent ananvet prtoe révision de l'article 2 " Gaenaitrs incapacité-invalidité au pofirt du presoennl non cdare 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 avaennt potre révision de l'article 4 " Clsae de rvraistaileoon " de l'accord du 10 décembre 1990, qui est désormais rédigé comme siut :

(voir cet article)
Article 3
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aeannvt porte révision de l'article 5 " Msie en orvuee du régime " de l'accord du 10 décembre 1990, qui est désormais rédigé cmome siut :

(voir cet article)
Article 4
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent ananevt prote révision de l'article 5 bis " Réexamen des codnoitnis d'organisation de la mlauiouittuasn " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé cmome siut :

travail, à la deiirtcon générale du travail, et au cieosnl des prud'hommes de Pairs à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, et décomptés à piatrr de la dtae de réception la puls travide des leetrts recommandées aevc aivs de réception le notifiant.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

Les patiers seiitrngaas snot cenoueovns d'introduire une procédure d'extension du présent accord, dès cnanoiscanse du numéro du récépissé de dépôt délivré par la dirtecion départementale du travail, de l'emploi et de la faoimtrn professionnelle.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2006

L'accord ernetra en vgeuiur à deatr du periemr juor du mios siuvant la prouitan de son arrêté d'extension au Jruaonl officiel.

(voir cet article)
Article 5
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent anvenat porte révision de l'accord du 10 décembre 1990 et iitrunodt un atlrcie 5 ter " Cgnenamhet d'organisme assuuer " rédigé cmoe siut :

(voir cet article)
Article 6
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avneant potre révision de l'article 6 " Répartition des cotaitoniss " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme siut :

(voir cet article)
Article 7
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aaevnnt potre révision de l'article 6 bis " Cniooetnvn de geositn " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé comme siut :

(voir cet article)
Article 8
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent aveannt ptroe révision de l'article 10 " Dénonciation " de l'accord du 10 décembre 1990 qui est désormais rédigé cmome siut :

(voir cet article)
Article 9
En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent anneavt du 22 février 2006 pnaotrt révision de l'accord du 10 décembre 1990 pnerd effet le 1er jvaieyr 2006 puor l'ensemble des eitrspnees de la branche, étant précisé qu'il srea déposé aux sirevecs du ministère en vue de son extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2006

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 10

Avenant du 19 septembre 2007 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Sdiacny de la Irirabie française ; Fédération française sliadcne de la librairie.
Syndicats signataires	CGT ; FCCS CFE-CGC ; FECNS CFE-CGC ; Fédération des scvieres CDFT ; FEC CGT-FO.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord est aaplbplce aux eirstnprees dnot l'activité principale, en tremes de crhfie d'affaires, est picnrlinepamet constituée de la vtene de lrvs dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer.

Le cahmp d'application cpmorend les ccmoreems de larriiibe dnot la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces ccmemors vennedt des lervis nufs ou d'occasion.

Snot visés :

? les cermemocs de lrirbiaie qui relèvent pmnerlaneipcit du cdoe 52.4 R, à l'exclusion des ccmmeroes dnot l'activité picarniple coisstne en la vetne de porditus de plateepr ou de persse ;

? les cermcoms de lrvs d'occasion qui relèvent paimnrrieneplt du cdoe 52.5 Z, à l'exclusion des cmeocrems dnot l'activité plpnaiarie cnostsie en la vtnee de lrvs annecis et de valeur.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le délai de sruiue des dipnisiotoss de la cntnivooen clciveltoe ntaoailne dénoncée prévu par son alictre 1. 4 diot être adapté aifn de foaerivr la négociation de la coevonintn cvetllioce de la bacnhre perlfionlsesoe Librairie.

En conséquence, les doispontisis étendues de la cieovontnn ctvllicoee niatnaloe du 15 décembre 1988 de la peatriepr cnentuoinort à prudiroe effet conformément à l'article L. 132-8, alinéas 3 et 4, du cdoe du tiraval jusqu'au 31 décembre 2009.

Jusqu'au 31 décembre 2009, les rnoeiatls entre, d'une part, les eemplyors et, d'autre part, les salariés et représentants du poenrsenl des eesnptires conspiers dnas le cahmp d'application du présent accord sreont régis par :

1. Les dipsinioosts étendues de la conveitonn cltevicole nlniatoae du cemromce de détail de la papeterie, librairie, furnuiotre de bureau, betuurtqiaue et iaqunritofme du 15 décembre 1988 ;

2. Asini que les dontipioiss étendues des avenants, axneens et teexts complémentaires à cette cniotvenon celotvicle nationale, à l'exception des avneatns cocunls après le 4 otcrobe 2004, dtae de la dénonciation effectuée par le SLF et la FFSL.

La pgoaointroln du délai de sruiue jusqu'au 31 décembre 2009 n'est ailclppbae qu'aux eesierptrns cpomesirs dnas le chmap d'application du présent accord.

Le présent arccod ne prtoe pas révision de l'article 1. 4 de la cnoventoin cveiltcloe nitanloae de la papeterie.

Article 3 - Conséquence de la prolongation du délai de survie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La pgorniotalon de ce délai de sruiue jusqu'au 31 décembre 2009 ne reemt pas en cause la validité de la dénonciation effectuée par coriurer du 4 oorcbe 2004.

La ptnragooioln de ce délai de sruiue ne vuat pas rsecsnoaniacne de l'appartenance des eirtnrsepes visées par l'article 1er du

décembre 1990 cnlocu puor une durée indéterminée conformément aux modalités légales et cvneoenltnois teels que prévues par l'accord iiniatl du 10 décembre 1990, particulièrement l'article 11 " Révision " dduitt accord, ranestt inchangé.

présent acocrd au champ d'application de la cnitonoven cioectlyle ntailoane du cecmome de détail de la papeterie, librairie, furrtuone de bureau, biuerqtuaue et iaqntumofre du 15 décembre 1988.

Article 4 - Engagements de négociation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les piaetrs s'engagent à négocier une nolveule caicsoaltiisfn dnot la snarguite srea cnioomcatte aevc une glrlie de sleaiars minima. A défaut d'accord sur les duex pintos précédents au 31 décembre 2007, les paerits s'engagent à rerndpere les négociations sur les siarleas en iaieivr 2008, sur les bsaes de la glrlie aemnletucelt en vigueur.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aocrd est cnclou puor une durée déterminée dnot le treme est fixé au 31 décembre 2009, et proura être révisé dnas les ctnoiinds prévues par le cdoe du travail.

Les grtnomepeus d'employeurs sraiatengs netoifinrot cet aocrd à l'ensemble des ointsiaragnos snlicydas de salariés représentatives au naiveu de la branche, conformément aux dtinssopois de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Le présent acrocd enterra en vuieugr le 1er jvainer 2008.

Les pareits sreinaigats mdneatant les oitaoargniss d'employeurs sanergitais puor eefectufr les démarches nécessaires puor l'obtention de l'extension du présent accord.

Article 6 - Dépôt de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aocrd srea déposé auprès des screives ctuauerx du ministère chargé du taairvl et des cnitoevnnos collectives, asini qu'au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes du leiu de sa conclusion, conformément aux dpioistionss de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tuot scyadnit psioifnresnel ou oasgaoiirtnn d'employeurs non srniatiage du présent arccod puora y adhérer ultérieurement, cette adhésion diot être tlatoe puor eprmoter les mêmes dorits que la signature.

Ctete adhésion srea vallabe à patirr du juor qui siuvra cluei de la niicafotoitn de l'adhésion auprès du ministère chargé du tvariail et des civoeonnnts civevlelots et du secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes de Paris.

Le sadnycit ou l'organisation plnlfeeosorisne d'employeurs qui arua décidé d'adhérer au présent accord est tneu d'en iofmerrr les praiets déjà cetntntocaras par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le précédent aroccd de paoorgroitt à durée déterminée, signé le 21 spembetre 2006, aavrnnit à son terme, les pteairs cnvnneoiet de progroer les effets de la cninvtooen cotillceve ntioaliae du cremmoce de détail de la papeterie, librairie, frtuurnoie de bureau, buuqrtueaie et imritquonfae du 15 décembre 1988 jusqu'à l'extension de la nlveluoe ceinotnovn cllovciete de la lrbrriiae et au puls trad le 31 décembre 2009.

Les paietrs sionatahut dispoers du tmeps nécessaire à la réflexion et à la négociation tuot en gsrnntaiasat aux salariés de la bahcnre plfnseirosoenle Lrriibiae l'application des dtpsoniisios

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, dioriiutbstn et services, csae 425,

Avenant du 15 janvier 2008 portant modifications à la convention

Signataires	
Patrons signataires	FEB.
Syndicats signataires	Fédération des sciveers CDFT ; SPLENAC CTFC ; FCENS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Préambule

Le présent aanevnt a puor objet d'apporter les mcinfatoodis nécessaires à la msie en conformité légale de la ctinnovieon collective.

Cet aavnent srea abippaclle au peirmer juor du mios siuavnt la plabioictun de l'arrêté d'extension au Junarol 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 svcirees CDFT ; SANLEPC CTFC ; FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Préambule

Le présent aevnnat a puor oejbt de réviser les ailectrs rfietlas à la période d'essai des salariés en CDI, à l'indemnisation des abescens en cas de midaale ordinaire, d'accident non peonsroeisnfl ou d'accident de tjaert et aux indemnités de licenciement, stuie à la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 prnaott manotsideroin du marché du travail.

Cet aeanvnt srea aippllabce au pmeierr juor du mios saunvit la pciltibuoan de l'arrêté d'extension au Jaornul officiel.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent avanent porte révision de l'article 3. 2 qui est désormais rédigé cmome siut :

« Le coarntt de traiavl n'est considéré comme définitivement cconlu qu'à la fin de la période d'essai dnnot la durée est fixée à 2 mios puor les salariés dnnot les emlpois snot répertoriés aux niveaux I à IV de la cficaalssioitn et 3 mios puor les salariés des niaeux V et VI.

présent accord.

93514 Mtoneirul Cedex, à la dicerotin des ralotnies du travail, dépôt des arccdos collectifs, 39-43 qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15.

Monsieur,
J'ai l'honneur de vuos iorfmner que la fédération CGT commerce, dtisoburtiin et srviceies adhère à l'accord du 22 février 2006, raitlef à la chrage des firas consécutifs au fneomntinocnet de la négociation ceitlclove et des innteascs paritaires, cncolu dnas le seceutr des ceemcorms de détail de papeterie, frritnouues de bureau, de beuuaqtirue et infaimuqtroe et de librairie. Et ce dès ce jour.
Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes mulrileees salutations.

Le présent aaennvt potre révision de l'article 1. 8, cpitrhae A, tirte b, qui est désormais rédigé cmome siut :

« Le couirrer de siiasne de la ciiosmomsn est adressé au siège du secrétariat pnmaenert de la coeiotvnnn cieltclove : aictisosaon pairaire de giteosn de l'équipement de buaeru (APGEB) c / o FEB, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris. Le ceiruror est adressé par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

La ptirae dedarsmeesne y jonit un mémoire epsnxoat les pnoits en ltigie asnii que tutoe pièce steispclbue de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jotnie à la ctnoaciovon de ccuahn des meberms de la commission. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Au troisième alinéa de l'article 3.6, les mtos « 39 hreues par senimae » snot remplacés par « 35 heeurs par seiname ».

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».

La période d'essai puet être prolongée une fios mais, dnhas ce cas, la piaoltorgnon diot être acceptée par le salarié et lui être spécifiée par écrit.(1)

La durée de la période d'essai, rullmnveeeonnet compris, ne puet dépasser 4 mios puor les salariés dnnot les eoilpms snot répertoriés de I à IV de la ciaisiolatfcsn et 6 mios puor les salariés des neaivux V et VI.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur puor les catotnrs stpilnaut une période d'essai d'au mnios 1 semaine, le salarié est prévenu dnhas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hueres en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 hreeus etrne 8 jrouos et 1 mios de présence ;
? 2 sainemes 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 rctepsee un délai de prévenance d'essai de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heeurs si la durée de présence du salarié dnhas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doopisinists de l'article L. 1221-23 du cdoe du tviaarl selon llesuelqs la possibilité du rmvoeunelnelet de la période d'essai diot être inailneetmt prévue au carontt de travail.
(Arrêté du 10 juellit 2009, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent annevat prtoe révision de l'article 5. 3 qui est désormais rédigé cmome siut :

« 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 candidats susceptible d'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 repçetse 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, revleuolnmet inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent avenant porte révision de l'article 3.7 qui est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié licencié après 1 an de présence continue perçoit, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement déterminée de la préavis et calculée en fonction de son ancienneté totale 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 percevoir en compensation 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. »

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 ; FCENS CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; CGT commerce, distributivité et services.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit entre autres dispositions un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prime en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi. Les parties prenantes de la branche professionnelle de la papeterie, imprimerie de bureau, buanderie et imagerie décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail pour les salariés bénéficiant déjà de ce type de régime auprès du GNP avant la rupture.

Article 2

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent avenant porte révision de l'article 5.14 qui est désormais rédigé comme suit :

« 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 correspondant à 9 mois du salaire moyen.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois 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

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent avenant porte révision du 2^e paragraphe de l'article 3.13.2 qui est désormais rédigé comme suit :

« Après 1 an de présence dans l'entreprise, ils reçoivent pendant 30 jours à partir du 8^e jour d'arrêt 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, plus 66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants. »

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 convention collective nationale des professionnels des commerces de détail de papeteries, fournitures de bureaux, de buanderie et de lingerie intitulé : « Maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail ».

L'article 3 bis est ainsi rédigé :

« Article 3 bis

Bénéficiaires du maintien des garanties

de prévoyance après rupture du contrat de travail

Bénéficiaire de la garantie " maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail " les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu. L'ancienneté requise pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Conditions du maintien des garanties de prévoyance

après rupture du contrat de travail

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu doivent :

- ? remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture du contrat ;

? être pirs en cgrhae par l'assurance chômage et pocievrer à ce tirt des aoatnclils puor prtee d'emploi ;

? juestiifr de cttee pisre en crgahe auprès de luer dnreeir eumployer en lui aasdsrent le jtsiuaicfitt et la noticitfaoin du mtoannt des aoalcolitns qu'ils perçoivent ;

? ne pas aiovr renoncé expressément à cttee gtaarnie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jinvaer 2008 prévoit la possibilité puor le salarié de reoenncr par écrit à la portabilité des gtaernias de prévoyance accordées dnas l'entreprise quittée, par evoni d'un crioeur dnas les 10 jours suvinat la ciaotssen de son carnott de tvaairl à son ex-employeur). La rnoicnotiaen qui est irrévocable vuat puor l'ensemble des greaantis du régime conventionnel.

Le dtsoiopisf de portabilité s'applique aux rrutepus ou fnis de cntarat de travail, tles que définis précédemment, dnnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jileult 2009.

Durée du minieatn des gtaerains de prévoyance

après rputrue du catonrt de taraivl

Les gernaais du régime de prévoyance snot miaetuenns puor une durée cpisorme ertne 1 et 9 mios soeln la durée du conrtat de trvaail de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot appréciées en mios erenits cmmoe dnas l'exemple ci-dessous, snaacht que ce mianetin de grntiaees srea accordé au mxaimum puor 9 mios même si le ctanrot de taarvil de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

DURÉE DU CTNRAOT DE TAVIARL	DURÉE DE LA GARNTAIE
Durée cnortat & lt ; à 1 mios	Pas de driot
Durée ctoanrt = 1 mios etneir	1 mios de metnaiin de diotrs
1 mios & lt ; durée conrtat & lt ; 2 mios	1 mios de miitaenn de ditots
Durée cnarott = 2 mios entries	2 mios de mieaitnn de dtrios
2 mios & lt ; durée cotanrt & lt ; 3 mios	2 mios de mneiain de dotirs
Durée crntaot = 3 mios eernits	3 mios de mtnaiien de dtoirs
Ainsi de siute jusqu'à un mximuam de 9 mios de mnateiin de dtiros	

Le bénéficiaire de cette gaitrane diot imonferr son aiencn eepmyulor de la cesasiotn du vsemenret des alnoclotais du régime d'assurance chômage lsurqoe celle-ci irinetnevt au crous de la période de mitanien des gnrietaas de prévoyance du régime conventionnel.

En tuot état de cause, la présente gintraae cesse dès que le

chômeur rtvrueoe un epmloi ou dès qu'il ne puet puls jsefitiur de son sttuat de dduenemar d'emploi indemnisé par le régime oilogatbire d'assurance chômage.

Salaire de référence

Le slriaae de référence seanvrt de bsae au claucl des pistoanetrs incapacité et invalidité du régime de prévoyance est égale au sialrae net meoyrn perçu au cuors des 12 mios ciilvs précédant l'arrêt de travail. On etennd par sailrae net le sailrae onebtu après déduction des crgahes sceoalis salariales, de la CSG et la CRDS, ou la dtae de ruptrrue ou de fin du conartt de tvaairl en cas d'incapacité toearrpime puor les salariés bénéficiant de la gitanare " maeinitn des gnetarais de prévoyance après la rpuurte du crntaot de tvaairal ?.

Les somems liées à la rutrue ou à la fin du crntaot de taiarvl (indemnités de licenciement, indemnités cioemscaetnprs de congés payés et teutos aetrus smoems versées à trtie exceptionnel) snot eecuxls du silarae de référence. Les droits ginrtas par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité trrpieamoe ne pneuvet ciudrnoe l'ancien salarié à pvcorieer des indemnités d'un mnaontt supérieur à cluei de l'allocation nette du régime ooiribatlge d'assurance chômage à laelugle l'ancien salarié ovruie droit et qu'il auarit perçu au titre 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 retailf à l'accord du 10 décembre 1990, intitulé : « Répartition des cnitatiooss » est modifié et rédigé comme siut :

« Les ctoainostis afférentes aux gaeantris prévues au présent aaevnnt snot réparties à raosin de 50 % à la cgrhae de l'employeur et 50 % à la crhage du salarié.

Cependant, la coaitstion de 1, 50 % sur la tarnche A des silaeras afférente à la garntiae incapacité, invalidité, décès du peosrnel crade est, conformément à la cnetoonivn ctvllociee naiaonlte de rrteaie et de prévoyance des cderas du 14 mras 1947, à la cahрге de l'employeur.

Pour les giaanetrs incapacité de travail, invalidité et décès du pnneeorsl non cadre, les ctontisiaos snot fixées à 0, 63 % des saiarles bruts.

Pour la gnrtiaae incapacité de travail, invalidité et décès du psornenel cadre, la coiattiosn est fixée à 1, 50 % des seaarils versés dnas la liitme du pfalond de la sécurité silocae et à 0, 90 % des searlais versés au-dessus du ploafnd de la sécurité sociale.

Le tuax golabl de cotisation, en coirtrepntae des preseitotns versées au titre du présent accord, est inchangé et fixé à :

(En pourcentage.)

GARANTIES ASSURÉES PAR LE GNP	PERSONNEL NON CARDE		PERSONNEL CDRAE	
	TA	TB / TC	TA	TB / TC
Incapacité de tavrail	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 CRDAE		PERSONNEL CRADE	
	TA	TB / TC	TA	TB / TC
Rente éducation	0, 035	0, 035	0, 19	
Cotisation tolata (GNP + OCIRP)	0, 63	0, 63	1, 50	0, 90

La gniratae mntaeiin des gainrtas de prévoyance après la rrtpuue du croantt de tvaairl est financée par la catoioistn des salariés en activité (part pnrolaate et prat salariale).

Une période d'observation de 18 mios à cpemotr de la dtae

d'effet du présent anvnaet (1er jelluit 2009) est prévue.A l'issue de ce délai, lros de la présentation alneulne des résultats du régime, un bialn d'application du ditipsoisf de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les omsrienags auusrsres snroemuttt à l'approbation des peratreanis suocaix

Article 4 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

La dtae d'effet du présent ananvet est fixée au 1er jiluel 2009.

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 FNCES CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT cmormcee ; 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 cmeomrce ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

L'article 2 riletatf à la définition des myoens de faicneemnt :

Avenant du 8 décembre 2010 à l'accord du 22 février 2006 relatif aux frais de fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

Article 5 - Dépôt. □ Extension En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aenanvt frea l'objet d'un dépôt à la drceoitin des rlaotiens du tvaairl en un nmrobe suafnfist d'exemplaires. Les snrigatieas en daemdennt l'extension, et ce en aopalciptn de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2009

L'article 4. 1 est complété par :

« Le mtnnoat auennl des rsbruometemens sur jtsftaiiucfs aux emuperloys (ou aux epenerrtsis de la msie à dstipoisoin des employeurs), du mtineian de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par luer oaiartosnign saycidlne représentative, puor pitapiercr aux réunions des cimismoonss paritaires, ne purroa excéder le mtnnoat de la ctoiasiton de l'employeur (ou de l'entreprise de la msie à doissiitpon des employeurs) au ttire de cette même année. » Cet aaennvt srea aaiclbbppe au preiemr juor du mios saniuvt la ploclubtian de l'arrêté d'extension au Jraounl officiel.

La loi retaiave à l'orientation et à la foitorman psreeslfoiolnne tuot au Inog de la vie du 24 nmvorebe 2009 crée un fdnos ptiairae de sécurisation des parcuros professionnels. Ce fdons est alimenté via les OCPA par un petnurgacoe (5 % à 13 %) de l'ensemble des ctibotiournns légales des einstprrees au fncnmaeniet de la foimrtan professionnelle.

La cooiurttnbin des esrietrpens de la bnhcare au fonds paaririte de sécurisation des pcaours peeninrlsoosfs est répartie de la façon santviue :

? 50 % au trtie des fonds de la pnsrooefiasslitoann ;

? 50 % au ttire du paln de formation.

Un pnoit srea fiat en fin d'année 2010 puor savoir si cette répartition diot être révisée.

Cet acorcd est acalbppe le juor sivanut le dépôt de l'accord à la drieocitn générale du travail.

« Il est institué une coobtiutrn rrtvlaie à la psrie en chgrae des firas supportés par les fédérations et siytdnacs d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la ctnooneivn collective.

Cette contribution, asisse sur la msase saalalrie burte des erteprsinis visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la chgare des employeurs.

Le manotnt de la cotntibroiu est fixé à 0,05 % de la mssae srliaiae brute. »

est remplacé par :

« Il est institué une ctuiiobrtnon raeivtle à la psrie en cghrae des fairs supportés par les fédérations et syndactis d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la coeoinvntn collective.

Cette contribution, aissse sur la masse sllariaae brtue des esnprtriees visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cgrahe des employeurs.

Le mnantot de la crntiiooutbn est fixé à 0,05 % de la masse silaaarle brute, snas pouvior être inférieur à 25 ? par ensepitrt et par an, quel que siot l'effectif sur l'année. »

Cet annaevt est aiblcappe dès le pmreeir juor du mios sniuavt la poauirtn de l'arrêté d'extension au Jorunal officiel.

Signataires	
Patrons signataires	FEB.
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT cmroecme ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

L'article 3.1 rtelatf à l'association puor la gitosen :

« Les fédérations et snctdiyas d'employeurs sigaanitres ou adhérents à la ciontnoven ctovlelice nlnatoiae des cremmeos de

détail de papeterie, fuiretrnuos de bureau, de biueuraqte et informatique, et de liriibrae et les siytncads représentant les salariés, représentatifs au nviaeu natianol et ptriaes au présent accord, ciettusnont une aatiicsoosn régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer iendeinretcmt le rmoreeeunvct de la cubrintoiton à la cghrae des etrsneripes et la gsetion des fodns collectés (respect des aacofnteifts budgétaires, robeueemnsmt de chaergs engagées dnas le cdare de l'objet social). » est remplacé par :
« Les fédérations et snctyidas d'employeurs snaiitaergs ou adhérents à la cevintoonn ceocltvie noalatnie des cceoremms de détail de papeterie, fnutriuoers de bureau, de btraiqueue et ioiquatmfrne et les stndiays représentant les salariés, représentatifs au nveiau niataonl et ptiaers au présent accord, cntuitseont une aasioctsin régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le receeouvnmrt de la coirbtitounn à la charge des

Accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	FEB.
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT cocomre ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Conformément aux aiectrls L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, il est institué dnas la bnrhace renaelyt de la contivneon ctcelivole ntliaaone des cmmcreoes de détail de papeterie, fterornuius de bureau, de butqieuruae et informatique, une cismosomin nolaanite paairite de viitldoan (CNPV).

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

La csmoismon nolatnaie ptaiirre de valoitudin est chargée de viledar les aocdcrs d'entreprises de monis de 200 salariés dépourvues de délégués sundcaiyx ains que les acrcods ccluons aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, aevc le (s) délégué (s) du peersnonl désigné (s) cmome délégué (s) sciandyl (aux) dnas les erteerinsps de mnios de 50 salariés. (1)
L'accord diot être cnclou par des élus qui représentent puls de 50 % des sefaufgrs exprimés lros des dernières élections professionnelles.
Après la sgaintrue des arcdocs d'entreprise visés au présent article, le celhf d'entreprise ou son représentant ttaetmrsra l'accord puor vtiaaoldin à la csmooimsin ninoaalte praratie de validation. Cttee tmisasirnosn dvera être accompagnée des derneris procès-verbaux d'élections.
Les onognatsairs seynaildcs et pollirnefsoeesns au naeviu de la banhrce et merebms de la présente cmooiossmn snot convoquées à une réunion de validation.

(1) Le permeir alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dsipntiisooos de l'article L. 2232-21 du cdoe du tavair et à l'exclusion des tremes : « asini que » et « désigné(s) cmmoé délégué(s) syiancdl dnas les eesiperntrs de monis de 50 salariés » cmmoé étant croatnries aux disoisointps du même artcile L. 2232-21 du cdoe du travail.

(Arrêté du 13 julleit 2011, art. 1er)

Article 2 - Rôle de la commission
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le rôle de la csosoimimn nliaaonte pariirate de vldataioin est d'effectuer un contrôle de validité. La cosmioimn nlnlaotie piatarire de vlatdiaoin contrôle que l'accord d'entreprise n'enfreint pas les dnotiisospis législatives, réglementaires ou ctinnnloveoenels applicables.

ertienseprs et la gieostn des fndos collectés (respect des aetcafnotifs budgétaires, rmneorebmesut des chegras engagées dnas le cdrae de l'objet social). »
L'article 3.2 rlaitef à l'organisme de rmcuvrneeet :
« La citobrontuin définie à l'article 2 du présent arcocd puet être recouvrée tnat par AS GNP, ssie 33, avuene de la République,75011 Paris, sloen les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006 signé entre l'AS GNP et ladtie asoacotisin de gestion, que par l'APGEB. » est remplacé par :
« La cnorbttuiuin définie à l'article 2 du présent accrod puet être recouvrée tnat par l'APGEB, ssie 12, rue des Pyramides,75001 Paris, selon les modalités déterminées dnas l'avenant du 22 février 2006, que par ttuoe artue strrcuute mandatée par elle. »
Cet avnenat est alppilache dès le piemerr juor du mios snuavt la prtoiaun de l'arrêté d'extension au Junoarl officiel.

La validité des ardoccs d'entreprise ou d'établissement négociés et cuolcns conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du taiarvl est subordonnée à luer cinocsuoln par des mbermes tliueitras élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du psrnoenel talrteuiis représentant la majorité des sfafgreus exprimés lros des dernières élections porifslonsleeens et contrôle que l'accord cleioltcf n'enfreint pas les diitnssooips législatives, réglementaires ou cntloneveoilenns applicables. Si l'une des duex cdoitnons 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 coisosmmin est composée d'un mrembe tirlatuie et d'un merbme suppléant désignés par cuhncae des oiaagnosritns représentativesnationales (1) snyalcdeis de salariés de la présente cnnoiveotn cltlvieoce et d'un nrombe égal tatol d'employeurs issus d'organisations plnosefosireeels représentatives.

(1) L'article 3 est étendu à l'exclusion du trmee : « nliaentoas » cmome étant canirorte au piirpnce d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de cassaoitn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 13 jilleut 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 imenrfora par écrit, le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris) qui assrue le secrétariat de la coinenotyv ccvoltellie nloaitnae des cermecmos de détail de papeterie, feounrtirus de bureau, de beuuuqairte et informatique.

Elle frurinoa à ctete oaocscin :

- une cpoie de cahucn des aocdcrcs qui snot siuoms à la vtdoaiailn ;
- une fihce signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du peoresnln siaatringe de l'accord ctnromaopt les iarmnniftoos stvnuaeis : idftitociinaen de l'entreprise, eefitcfe de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en place de l'accord, le nmbroe d'établissement, luer répartition géographique ;
- une cipoe du driener procès-verbal des élections de son estpnierre ;
- une cpioe des accrdos d'entreprise cités dnas l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise shtaueiroa stremtoue à la comisosin noniaalte ptiraiare de viatdaloin l'accord finalisé et signé, elle en frea la ddmnaee par écrit, et jrondia une cpioe de l'accord signé par les élus.

Ces ductomens sonert adressés au secrétariat de l'APGEB qui asrsue le secrétariat de la cnnievootn cvieloctle ntlloanae des cmemcroes de détail de papeterie, fueoiunrrts de bureau, de baiutequre et informatique.

Cette siisane fiat cuoirr le point de départ du délai de 4 mios tel

que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat constate que le dossier est incomplet, il demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de médiation sera présidée alternativement par un membre du collège des employeurs et un membre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FENCS CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la fédération EEBN dispose de cinq voix.

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 CDFT ; 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 énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, d'imprimeries de bureau, d'édition et d'imprimerie afin de lui assurer le service :

? 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'invalidité,
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

Bénéficiaires des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, d'imprimeries de bureau, d'édition et d'imprimerie, 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 suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Bénéficient également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

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 médiation ou l'arbitrage l'accord et motive par écrit sa décision.

Cet accord est approuvé par le conseil d'administration de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est approuvé par le conseil d'administration de l'accord à la direction générale du travail.

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. Garanties 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 plus de la période de maladie de travail de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des entreprises de papeterie, d'imprimeries de bureau, d'édition et d'imprimerie et aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

3.1.2. Période de début 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 période de maladie de travail de salaire par l'employeur. Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après l'arrêt de travail. La durée de la garantie est 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 100 % du salaire net de référence, et le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net 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 pourvoir puls 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 d'être versées :

? lorsque le salarié ne perçoit pas 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 liquidation de la pension de vieillesse.

3.2. Garanties invalidité
3.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (1), ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

3.2.2. Point de départ de la rente

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

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 % percevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspondra à la différence entre 100 % du salaire net de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale cumulé à l'éventuel salaire à temps partiel net.
Invalidité de 1re catégorie
Le salarié reconnu en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

Origine de l'invalidité	Salarié cadre	Salarié non cadre
Maladie ou accident non professionnels	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	45 % du salaire net 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 servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peut excéder l'intérêt à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

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 ;
• Lorsque la souscription de la rente de la sécurité sociale au titre de l'invalidité par une personne validée pour un accident du 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 servit de base au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

(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 susceptibles d'exercer une profession ;
- 3. Invalides qui, étant totalement 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 essentiels de la vie.

Article 4
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 3 « Garantie décès invalidité permanente et absolue » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 4. Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 4
Garantie décès et invalidité permanente et absolue
4.1. Garantie 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 désignées par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire (s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.
A 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 légitimes, naturels ou adoptifs 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	Salarié cadre	Salarié non cadre
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans partenaire en concubinage	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié, pacsé, en cohabitation de concubinage ou ayant une partenaire à charge (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale)	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par pension à charge supplémentaire (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale hors enfants)	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

4.2. Garantie invalidité permanente et absolue (IPA)
4.2.1. Définition

L'invalidité permanente absolue consiste dans le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides, soit : l'invalidité absolue empêchant d'exercer une profession

qnceuqluoe qui a en otrue l'obligation de riecourr à l'assistance d'une trceie pnonsee puor eeuetfcfr les atecs oreadinis de la vie. L'invalidité pmaternene aoslube est, dnas le crade du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la deamdne du salarié, au vmeensert du caapitl décès par anticipation.

4.2.2. Bénéficiaires de la gantaire

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

4.2.3. Mtnnoat de la gnaarite

Le mantont de la girnatae est ieiunqndte à cueli du cpaital décès. En effet, dnas le crdae de cttee garantie, le cpitaal décès est versé par aithnoptciian drtmeecent au salarié. Ainsi, le vereensmt du mnanott de cttee gatinare met fin à la gtariane décès. La snnuverace ultérieure du décès du salarié ne deonrna pas leiu au vsmreeet d'un nvoaeu capital.

4.3. Gnriaate dluobe efeit

En cas de décès du coojnnit (définition à l'article 4.6), postérieurement ou simultanément au décès du salarié et avnat la lqauotdiin de sa psoeinn de vieillesse, il est versé aux efnans rantest à caghre (au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale) à dtae de son décès, un citapal d'un mnatont égal à cluei qui arauit été versé puor le décès du salarié s'il aivat eu leiu à cette date.

4.4. Gatinrae nntee éducation
4.4.1. Définition de la gntiaare

Lorsque, à la dtae de décès du salarié ou de sa rsnonieancscae en invalidité penartneme absolue, celui-ci avait enrcoe un ou puislreus efnnts à cgahre tel que défini ci-dessous, l'organisme auessurr luer vsree une retne éducation.

4.4.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la gntaraie snot les efantns à cgahre du salarié à la dtae du décès, siot :
Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant légitime, naturel, ou aitopdf :

? jusqu'à son 18e anniversaire, snas codnotiin ;
? jusqu'à son 25e anniversaire, suos condition.
Soit :

? de prvsuriuoe des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pofnoissrel ;
? d'être en aastsrpngeipe ;
? de prrosiuvue une ftraioomn psnooisrfeellne en aceanrtlne ;
? d'être attneit d'un hcndaiaip l'empêchant de se lvrier à une qlquuenoe activité rémunératrice, tritiaule d'une crate d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slaoice et des familles, et rattaché au fyeor fciasl du salarié.

4.4.3. Mnnatot de la praiotetstn

Le montnat de la nntee éducation est de :

Salarié cadre	Salarié non cadre
12 % du slaiaire de référence	5 % du saarile de référence

4.5. Salraie de référence puor le cluacal des prttaneosis décès, IAD et rente éducation

Le slaiaire de référence snravet de bsae au caclul des pnrteasiots est égal à la rémunération brute, pimres et gnaciiftariots comprises, perque au cours des 12 mios précédant l'arrêt de tavrail ou le décès. Le silarae de référence est reconstitué si le salarié concerné a mnios de 1 an d'ancienneté.
Pour le prenesonl cadre, le slaraie de référence est limité à la tnharce A.

4.6. Nioton de cnojjont

Il fuat eerndtne par conijnnot l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un juemngét définitif non séparé (e) de corps. Snot assimilés au cjoonnt :

? le concubin, lorsque, à la dtae du décès du salarié, le caiongubcne était notiroe et permanent, à sviaor qu'il puet être justifié d'une communauté de vie d'au mnois 2 ans ou qu'un enfnat rnnoecu par le salarié est né de cette unoin et que les cunconibs vnietv suos le même toit. Les cinnubocs ne donivet pas être par aelliurs mariés ou pacésés aevc un tires ;
? le ptraienrae aqeul le (la) salarié (e) est lié (e) par un pacte ciivil de solidarité ccnlou dpieus au mions 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 mitnaien des gnreatais de prévoyance après rruptue du crntaot de tarival » de l'accord du 10 décembre 1990 dieenvt l'article 5 intitulé « Portabilité du régime de prévoyance » rédigé cmome suit.

« Alcrite 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 cnvtoneeoinnl dnnot le cnatort de tiavral est rompu. L'ancienneté reetnue puor définir les dirtos est déterminée à la dtae de csaeiotsn du corant de tavrail du salarié.

5.2. Ctonnodiis de la portabilité

Pour pouivoir bénéficier du meiatnn des giteanras de prévoyance instituées par le présent accord, les salariés, dnnot le cnarott de taviarl est rompu, dvoneit :

? rpimler les ciintondos reiqueuss puor bénéficier du régime de prévoyance connnveonteil à la dtae de rpurute de luer cnarott de taavril ;
? être pirs en caghre par l'assurance chômage et povrceier à ce trite des actiolnolas puor prete d'emploi ;
? jufietsir de cttee prsie en crghae auprès de luer denreir euyopelmr en lui assdnreat le jtcaiuftiisf et la nfiatcotiion du matonnt des aanitlloocs qu'ils perçoivent ;
? ne pas aovir renoncé expressément à cette giarnate (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jnaveir 2008 prévoit la possibilité puor le salarié de ronecner par écrit à la portabilité des grneaiats de prévoyance accordées dnas l'entreprise quittée, par enovi d'un coierurr dnas les 10 juros suaivnt la casostein de son caotnrt de taiavrl à son ex-employeur). La riinaoectonn qui est irrévocable vuat puor l'ensemble des gaaernits du régime conventionnel.
Le dpsjiiofstf de portabilité s'applique aux rpuretus ou fnis de ctaonrt de travail, tles que définis précédemment, dnnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jlielt 2009.

5.3. Durée du maeniitn des grinaeats de prévoyance après rurtpue du corntat de triavral

Les geatrnias du régime de prévoyance snot muneetains puor une

durée cimopsre etnre 1 et 9 mios solen la durée du ctraont de taarivl de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot appréciées en mios eiertns comme dnas l'exemple ci-dessous, shanact que ce maietnin de gtaraneis srea accordé au mixumam puor 9 mios même si le crtnoat de tvialal de l'intéressé a été d'une durée supérieure.
Exemple :

Durée du catront de taivarl	Durée de la gaaintre
Durée canrott < 1 mios	Pas de dirot
Durée cartont = 1 mios eitenr	1 mios de mnaeiitn de drtios
1 mios < durée cotrnat < 2 mios	1 mios de mnaitein de dritos
Durée ctanrot = 2 mios eerntis	2 mios de meiitnan
2 mios < durée ctnoart < 3 mios	2 mios de mitnaein
Durée crntoat = 3 mios ertnies	3 mios de meniatin

Ainsi de siute jusqu'à un mumixam de 9 mios de maniietn de droits.
Le bénéficiaire de cette gritaane diot irenomfr son ancein eyuleompr de la costasien du venersmet des alnoocaitls du régime d'assurance chômage lqosrue celle-ci ieentvnrît au corus de la période de mieiantn des ganeiatrs de prévoyance du régime conventionnel.
En tuot état de cause, la présente gartiane cssee dès que le chômeur rvoerute un elmpoi ou dès qu'il ne puet puls jtiufiesr de son stuatt de dandmreur d'emploi indemnisé par le régime ogitlrboaie d'assurance chômage.

5.4. Sarilae de référence

Le sralaie de référence srenvat de bsae au cucall des ptansroites incapacité et invalidité du régime de prévoyance, cornnoepsd à la monneye des seiralas ntes perçus au cuors des 12 mios ciilvs précédant l'arrêt de travail.
Les soemms liées à la rurtupe ou à la fin du crnotat de tairavl (indemnités de licenciement, indemnités cmeaeoictsprns de congés payés et ttuoos auetrs smemos versées à ttire exceptionnel) snot elxceus du sliraae de référence. Les driots ginarats par le régime de prévoyance au ttire de l'incapacité taromperie ne puyenet ciurodne l'ancien salarié à poeirvcer des indemnités d'un mtnonat supérieur à cluei de l'allocation ntete du régime oirgtoblaie d'assurance chômage à laeqlule l'ancien salarié ourve dorit et qu'il airaut perçu au ttire 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 denievt l'article 6. Il est désormais rédigé cmmoe siut :

« Airtcle 6
Revalorisation

Le sliraae de référence svnaert au clcaul des pnotatesirs incapacité et invalidité srea anueelnment revalorisé en fitnoocn de l'indice d'évolution du pnriot ARRCO aux mêmes detas d'effet. La rnete éducation servie par l'OCIRP est revalorisée solen une périodicité et l'indice fixés par son coeislnd 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, divneet l'article 7 « Msie en ?uvre du régime ». Il est désormais rédigé comme siut :

« Altrice 7
Mise en ?uvre du régime

Les erpeistnres enantrt dnas le chmap d'application de la covtineonn clitcelove niaaolnte de la papeterie, forntueurs de

bureau, btuairueque et ifmatuinqore snot teuens d'adhérer puor les gnrâaiets prévues au présent acord au gneomreput ntaoanil de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées domiciliées rmpcneeetviest au 33, anuvée de la République, 75011 Prias et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.
Les eetnepisrs qui aeuaingrt cnloqu un cntarot de prévoyance anvat la dtae de sragtunie de l'accord du 10 décembre 1990 pnrruoot mietnianr luer adhésion au régime antérieur à cntiodion de friae bénéficiar lreus salariés de gaarietns supérieures, appréciées rsuiqe par risque.
Un comité de gtoiesn constitué par les seiiraangts du présent accord est chargé d'étudier le svuii du régime et son fonctionnement. Il se réunira au mions une fios par an. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 5 bis « Réexamen des ciinnotdos d'organisation de la msulouaitatin » de l'accord du 10 décembre 1990 divneet l'article 8 « Réexamen des cointiodns d'organisation de la mtsailtaoiuun » rédigé cmmoe siut :

« Acrtlie 8
Réexamen des coioinnnds d'organisation de la miausttouailn

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cndtnooiis d'organisation de la maiauosttuiln interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.
A cet effet, les prteearnias saocux se réuniront au mnios 6 monis à l'avance, au rgraed de la dtae d'échéance, puor étudier le rapopr spécial des omgnirases aruusress sur les cpmptes de résultat de la période écoulée et sur les ppceivteesrs d'évolution du régime. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 5 ter « Cgheanmnet d'organisme arsseur » de l'accord du 10 décembre 1990 dieevnt l'article 9 « Cmegehnant d'organisme arsuesur ». Il est désormais rédigé comme siut :

« Aitlcree 9
Changement d'organisme aussurer

En cas de cemganenht d'organisme (s) asrueusr (s) décidé par les peritaenars saociux à l'occasion d'une révision de l'accord, les pnreottisas en cuors de sievcre seornt mauteneins à luer nevaui antiett à la dtae de la résiliation.
Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des omeasgrnis arueursss désignés ne sairaut rteetrmee en casue la psioiurte des rtnesaaoroviils des perntaisots d'incapacité, d'invalidité ou de retne suite à décès en cuors de seicvre à la dtae d'effet de la résiliation.
Les piraaeetrns sociaux, en alitcpopain de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, oseigoranrnt la pioutusre des rvtiaaoiolernss sur la base, au minimum, des vaelurs énoncées à l'article 6 du présent arccod par négociation aevc le nuovel oasigmnre asuresur et tuot ature osningare pnauvot auresr ce tpe de prestation.
Toutefois, les potastreins de rtnee serevis par l'OCIRP ciunrtonnoet à être revalorisées par cet ongsimare snvuiat les mêmes modalités que celes prévues anvat le cneenhmgat d'organisme assureur.
A la dtae de la dénonciation ou de non-reconduction des oinsremags arsuusres désignés, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ ou de retens complémentaires à cleles versées par la sécurité sciloae se vrernot maintenir la curevorute du rusqie décès (capital et rntee éducation).
Le cgheeanmmt d'organisme auesrsur srea snas efeft sur les ptotienasrs à naître au titre du maintein de gairnetas en cas de svanucnree du décès aavnt le terme de la période d'incapacité de tairval ou d'invalidité tleels que définies dnas le présent accord. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 6 « Répartition des cotisations » de l'accord du 10 décembre 1990 dérivant l'article 10 « Constitution ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 10
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, sauf pour la garantie incapacité

(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

À 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 des cotisations des salariés à

ces titulaires pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de la loi ci-dessus le 10 novembre 2010.

Ces taux de cotisation se répartissent comme suit :

(En pourcentage.)

	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB	TA	TB
Garanties assurées par le GNP				
Décès	0,140	0,140	0,70	
Décès portabilité	0,010	0,010	0,01	
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). »

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 dérivant l'article 11. Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 11
Convention de gestion

Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les entreprises désignées, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 7 « Dépôt du présent accord » de l'accord du 10 décembre 1990 dérivant l'article 12 « Dépôt du présent accord ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 12

Dépôt du présent accord

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 8 « Etsoin » de l'accord du 10 décembre 1990

dneveit l'article 13 « Eitnsxeon ». Il est rédigé cmome siut :

Dénonciation

« Actilre 13
Extension

Le présent arccod pruroa être dénoncé seoln les modalités et cdooiintns prévues aux acrlaits L. 2261-9 et sivuants du cdoe du travail. »

Les prteias srtgienaais cnnievoennt d'effectuer les démarches nécessaires puor otinebr l'extension du présent accord. »

Article 16

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Article 14

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 9 « Durée et dtae d'entrée en viuuger » de l'accord du 10 décembre 1990 deevint l'article 14 « Durée et dtae d'entrée en vguieur ». Il est rédigé cmome siut :

L'article 11 « Révision » de l'accord du 10 décembre 1990 dveinet l'article 16 « Révision » diudt accord. Il est désormais rédigé comme siut :

« Atricle 16
Révision

« Aclrtie 14

Durée et dtae d'entrée en vugieur

Toute oaaitosrgnin snaidlyce d'employeurs ou de salariés représentative dnas le cmahp d'application psnnoriefesol de la cvinenoton celtvcoile du 15 décembre 1988 et srainagtie ou adhérente au présent acordr purroa dnedmaer la révision des dpssniioots de celui-ci dnas les cnooitods prévues aux aecltirs L. 2261-7 et sauntivs du cdoe du travail. »

Article 15

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

Article 17

En vigueur étendu en date du 2 mars 2011

L'article 10 « Dénonciation » de l'accord du 10 décembre 1990 dienevt l'article 15 « Dénonciation ». Il est désormais rédigé comme siut :

Les paeirts saeiatingrs du présent aenvant s'engagent à eecffteur les formalités de dépôt du présent anevnat sloen les disisotnijos de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Elels s'engagent également à en dedamner l'extension sloen les modalités prévues aux aitelrcs L. 2261-15 et suvitans du cdoe du travail.

« Atlcire 15

fcooenetmnit de la négociation coeictvllle des ianctness praieraits et ioutndrt un acrlite 2.1 intitulé « Indemnité firotraafie de rnoemurceevt » rédigé cmome siut :

« 2.1. Indemnité frirataiofe de rncmoeeevrvr

A défaut de règlement de la crooiuntitbn et après msie en duremee restée itusenruucfe dnas le délai imparti, l'APGEB pourra prurosivue les eintersreps défaillantes davent les jotduinriics compétentes aifn de reurecvor la smmoe fitafarroie de 1 000 ? en sus de la cobutirtinon due. Les frais engendrés par la procédure de rcuemrovneet précontentieuse et cttenesnioue senrot à la charge des rledveebas de la contribution. » Cet aannvet est abilcpplae dès le preeimr juor du mios suvniat la ptuiraon de l'arrêté d'extension au Jonaurl officiel.

de salariés puor la négociation et l'application de la cvoeitnnon collective. Cette contribution, aissse sur la msase salaliare btrue des erineptsres visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la caghe des employeurs. Le mnonatt de la criiobntotun est fixé à 0,05 % de la mssae sariallae brute, snas poivour être inférieur à 25 ? par eierttpsne et par an, qeul que siot l'effectif sur l'année. » Est remplacé par : « Il est institué une ctornobiuii rveailte à la pisre en crgahe des frais supportés par les fédérations et scdtynais d'employeurs et de salariés puor la négociation et l'application de la covnineotn collective. Cette contribution, assise sur la masse saiaalrle btrue des eseniterps visées à l'article 1er du présent accord, est entièrement à la cghrae des employeurs. Le motannt de la cntutboroiin est fixé à 0,05 % de la masse saaallrie brute, snas pioivour être inférieur à 40 ? par esnrpitree et par an, qeul que siot l'effectif sur l'année. » Cet anavent est aplbplacie dès le pmeerir juor du mios snvniat la puariotn de l'arrêté d'extension au Juanorl officiel.

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 FNCES CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FEC CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent annevatt ptore révision de l'accord du 22 février 2006 ritleaf à la pisre en carhge des frais 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 FENCS CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FEC CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

L'article 2 rlaietf à la définition des myenos de fnameinecnt : « Il est institué une cuorttinoibn raitevle à la pisre en chrgae des frais supportés par les fédérations et sdinyacts d'employeurs et

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 quatre dñirrees alinéas

« Les paertis renaelplpt la volonté de curtsrione et de développer des ritlaones slieacos otveeurs et responsables, dnas le suoci de l'avenir des eertensips de la bcrhane et de l'emploi. Les ogannoasrtiis posllooesnnrfeis d'employeurs et les ogaronitasins scldyanis de salariés ont cenvonu qu'un feancmiennt était iblsnadesipne au développement de l'exercice du syndicalisme, puor les oignairnotas sciyalndes représentatives au nvaieu national, tnat slrealaais que patnrleoas ; il diot petmrtree la tnsiosisramn des ioinfnmortas deus aux esrinerptes et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce ctaosnt que les ptreais sniaiaegrs à la cvoineotnn ctvoieclle nloaniat ont eentndu :

? isnrice la gseoin des fndos collectés dnas un crdae partairie ;
? procéder à une novelule définition des dépenses supportées par les fédérations et snditcyas d'employeurs et de salariés et sbleeuitpscs d'être remboursées, cmome indiqué dnas l'article 4 ci-dessous », est modifié cmome siut :

« Les pirteas rppnleat la volonté de csurrtonie et de développer des rnltaeos scielaoas otuveres et responsables, dnas le souci de l'avenir des etenepirrs de la bhrnace et de l'emploi. Les osnroantigias pnefelsnrsllooes d'employeurs et les oiginratnoass sciencials de salariés ont cnvoenu qu'un fnaeencmnit était ilienpsndbsae au développement de l'exercice du paimarsirte et du syndicalisme, puor les onnatrgiisaos saniecylds représentatives au nieavu national, tnat slreilaas que poltreneas ; il diot ptreemre la tnsiaorsmsn des irmoafninos deus aux epsteienrrs et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce catsnot que les ptraes siainagtres à la cnvenitoon ceticovlle naintolae ont enndetu :

? iicnsrre la gsetoin des fndos collectés dnas un crdae partiaire ;
? procéder à une nlvuolee définition des dépenses supportées par les fédérations et scnayidts d'employeurs et de salariés et seeilbctupss de bénéficier d'une psrie en cghrae financière, cmome indiqué dnas l'article 4 ci-dessous. »

L'article 3.1 « Aosticaion puor la gsetoin »

« Les fédérations et sniaytdcs d'employeurs seigaratnis ou adhérents à la cnitovonen cveollctie nloaatie des ceemomrcs de détail de papeterie, fotrurnuies de bureau, de buretquiuae et imtnqfraouie et les sinactyds représentant les salariés, représentatifs au nvaieu natnaoil et paerits au présent accord, cusoittennt une acoiatssin régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le ruemocvreent de la cttourinboin à la chrgae des ersinpteres et la goestin des fndos collectés (respect des atcefafiotns budgétaires, runmmsboeret des cagrehs engagées dnas le carde de l'objet social). »

est modifié comme siut :

« Les fédérations et sdiatycns d'employeurs sngtiearias ou adhérents à la cnotievonn celotlvie nontilaee des ccrmmeeos de détail de papeterie, fuureironts de bureau, de buairueqtue et iirqfmutuano et les sitadyncs représentant les salariés, représentatifs au nieavu noinalat et pirtaes au présent accord, coeitnsntut une aicsoaisotn régie par la loi de 1901, aux fnis d'assurer le rovcerneumt de la cnoibrotutin à la caghe des ernsppteies et la getsion des fndos collectés (respect des aecftintafos budgétaires, fncamenniet des cgeahrs engagées dnas le carde de l'objet social). »

L'article 4 rlaetif à l'utilisation des moneyes de ficeeamnnnt

« Déduction fiate des frias de collecte, les smoems rllieceeus snoret réparties de la façon snitavue :

Article 4.1

Frais liés au fmontinceonnet de l'association et atniocs pairreats

Les fairs de l'association de giesotn pirtaarie seornt financés par la cbitionuortn de l'article 2, à huateur de 40 % de la collecte.

La cobonrittiun visée à l'article 2 srea pteirnroeirmait utilisée puor cvriuror l'ensemble des coûts afférents au fecninonenmtot et à la msie en ?uvre des acoints paritaires, nmtmoaent :

? la pisre en chrgae des hrorioneas de l'expert-comptable et du cmsrmoiaise aux coeptms de l'association de gsoeoin ;

? la pisre en cahrgae des coûts liés au fnnomoeetncnit de l'association ;

? la psrie en cahgre partielle, et pirtamaieret définie dnas son connteu et son motnnat dnas le règlement intérieur, des coûts de secrétariat et de gisteon de l'association et de la cotenoinvn cltcoeilve engagés par le collège panortal ;

? la pisre en chrgae des :

? études dnot la réalisation lui srea confiée par la cimsoomsin prriaiate nationale, ansii que l'édition de tuos detocnms intéressant la collectivité des salariés de la pirofeossn ;

? hoorarines des cnerslolois extérieurs, coishis par la csoimsiomi parrirae nationale, auprès de l'une ou l'autre des cmsisnmioos ptairiares ;

? la pisre en crahge des :

? tvuraax riteflas à la négociation de la cvoneotinn collective, y coprmis cuex prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du tvariial : reecchrhes engagées dnas le crade de la négociation, aipacpliott et svuii de la ctveoioinn colltlviee nationale... ;

? tvruaax rtaelfis à l'application de la cienvtoonn collective, y corimps les actnios d'information, de ccuionmioatmn et de ceosinl cnenorantct lidtae aiatplcopn (frais d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de myenos d'information adaptés liés à la cnvneioton cltecovile naitaolne et aux disvrees coisimnsmos y afférentes), à daiestnotin des salariés et des esirpenrtes ;

? des tuavrax rtflaeis à la msie à juor du fcehiir des eetrnseprs eantrt dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er du présent acrocd ;

? des firas de rnlcae liés à la ccetlloe des fodns peaatirrs ;

? des taavrx et fiars rlfiaes à l'information sur l'accès aux métiers de la bahrne ;

? la psrie en cahgre des frias supportés par les fédérations et stadicyns de salariés : ces faris sorent oimrtainegolebt remboursés sur présentation des pièces jecifsatvtiuis et dnas la murese où ils rptnseceet les cionttidos et monntats de psrie en charge, peieaamttrrit établis :

? rmneoesubrmt sur jstiuticifafs des fiars de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations seilanydcs de salariés satieriangs de la cevonniton cvcotleile à l'occasion de la négociation cioetvllle et de la pcrtpaiiitan aux réunions des cmssoinmois parairiets dnas les codotinins fixées par le règlement intérieur de l'association de giosten ;

? rmsuenoebrmet sur jfiitstaiufs aux eemyopurls du matinien de la rémunération (salaires et charges) de lerus salariés, représentants mandatés par luer otsiaoiagnrn sdciyalne représentative, puor pciaeptrir aux réunions des cosnmioiss praiateris ;

? la psrie en cgarhe des fiars supportés par les fédérations et sdcayitns d'employeurs : ces firas senort obiegamrntleoit remboursés sur présentation des pièces jiiteiftvucas et dnas la meruse où ils rseepentt les cinotodnis et mtnantos de pisre en charge, piantairremet établis :

? rmmoebeusrmet sur jtafcuifsiis des firas de déplacement (transport, rapes et hébergement) exposés par les représentants des délégations slcaeyndis d'employeurs siagnraets du présent aorccd à l'occasion de la négociation cveloctlie et de la picatipiaortn aux réunions des coimonmssis ptraaeiris dnas les ctodiioins fixées par le règlement intérieur de l'association de goietsn ;

? rounseembrmet sur juiaftstfiics aux ermoeypus du mteinain de la rémunération (salaires et charges) de luers salariés, représentants mandatés par luer oiroasiatngn sdniyclae représentative, puor ppctraeiri aux réunions des cmnsiisooms pairtaeris ;

? rsmounrbmeeet sur justiafcfitis aux eneptrsiers de la msie à dsistoipon des employeurs, représentants mandatés par luer ostioinaragn scnaliyde représentative, puor peictpiarr aux

réunions des comités paritaires.
Le montant annuel des dépenses nettes sur les activités (ou aux dépenses de la mise à disposition des employeurs), 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 contribution de l'employeur (ou de l'entreprise de la mise à disposition des employeurs) au titre de cette même année.

Article 4.2

Frais liés aux activités des membres de l'association

Dans ce cadre ne sont éligibles aux remboursements sur justificatifs que les dépenses engagées, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, neantmoins liés au développement de l'exercice du syndicalisme tel qu'indiqué dans le préambule.

Article 4.2.1

Objectifs communs et utilisation des fonds

Ces fonds ont, notamment, pour objectif commun de :
? permettre en outre les frais occasionnés par les réunions préparatoires des services syndicaux des instances paritaires (commission paritaire nationale, commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle...);
? renforcer la présence des salariés et des élus 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 socialisation des salariés et des entreprises sur les dispositifs collectifs ;
? constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de coopération des syndicats ;
? faciliter l'établissement de rapports, de données ou autres paramètres une mise en œuvre de la politique du secteur ;
? s'adjoint les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :
? le versement de 30 % de la somme visée à l'article 2 du présent accord, aux associations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et prévues au présent accord, 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 la confédération ;
? le versement de 30 % de la somme visée à l'article 2 du présent accord, aux organisations représentant les employeurs, désignées dans le présent accord. »
est remplacé par :
« Les sommes versées sont réparties de la façon suivante :

Article 4.1

Frais liés au fonctionnement de l'association et activités partielles

Les frais de l'association de gestion partielle sont financés par une partie de la contribution de l'article 2.
Chaque année, le conseil d'administration de l'association détermine un pourcentage de la somme isue de la contribution visée à l'article 2 qui servira tout ou partie des coûts afférents au fonctionnement et à la mise en œuvre des activités partielles supportées par l'association, dont notamment :
L'ensemble des coûts afférents au fonctionnement et à la mise en

œuvre des activités partielles supportées par l'association
runvceet notamment :
? la prise en charge des honoraires de l'expert-comptable et du commissaire aux comptes de l'association de gestion ;
? la prise en charge des coûts liés au fonctionnement de l'association, dont les frais de location ;
? la prise en charge des coûts de secrétariat et de gestion de l'association et de la convention collective ;
? la prise en charge des :
? études dont la réalisation lui sera confiée par la commission paritaire nationale, ainsi que l'édition de tous documents intéressant la collectivité des salariés de la profession ;
? honoraires des consultants extérieurs, coiffés par la commission paritaire nationale, auprès de l'une ou l'autre des commissions paritaires ;
? la prise en charge des :
? travaux relatifs à la négociation de la convention collective, y compris ceux prévus aux articles L. 2241-1 et suivants du code de travail : recherches engagées dans le cadre de la négociation, application et suivi de la convention collective nationale... ;
? travaux relatifs à l'application de la convention collective, y compris les travaux d'information, de communication et de conseil concernant l'application de la convention collective (frais d'édition, de diffusion, de mise en œuvre de moyens d'information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes), à destination des salariés et des entreprises ;
? des travaux relatifs à la mise en œuvre de la politique des entreprises et dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord ;
? des frais de location liés à la location des locaux ;
? des travaux et frais relatifs à l'information sur l'accès aux métiers de la branche.
En cas de désaccord sur la répartition, les fonds sont répartis comme suit :
? 30 % de la somme visée à l'article 2 du présent accord, aux associations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et prévues au présent accord, 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 la confédération ;
? 30 % de la somme visée à l'article 2 du présent accord, aux organisations représentant les employeurs, désignées dans le présent accord.

Article 4.2

Frais liés aux activités des membres de l'association

Le montant de la contribution non affecté aux frais de l'association est destiné à contribuer aux dépenses engagées par les fédérations et syndicats de salariés et par les fédérations et syndicats d'employeurs, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, neantmoins liés au développement de l'exercice du syndicalisme et du syndicalisme tel qu'indiqué dans le préambule.
Chaque association syndicale ou syndicat présentera au conseil d'administration de l'association un bilan annuel de sa contribution budgétaire.

Article 4.2.1

Objectifs communs et utilisation des fonds

Ces fonds ont, notamment, pour objectif commun de :
? permettre en outre les frais supportés par les fédérations et syndicats de salariés dans le cadre de leur représentation au sein des commissions paritaires de la convention collective et notamment des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales de salariés syndiqués de la convention collective à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion ;
? permettre en outre 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, hébergement) exposés par les représentants des délégations

senialydc s 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 gestion ;
? le rmuereesnombt aux eierenrptss de la msie à disoitospin des employeurs, représentants mandatés par luer oirsoiaatgn sncaylide représentative, puor prpeitaicr aux réunions des cismmoomis paeiriarts ;
? prredne en cahрге les frais occasionnés par les réunions préparatoires des deirvses cossionmmis des iesancnts piieatarrs (commission prriaatie nationale, cossiimomn piratirae naaotilne de l'emploi et de la fromaotin professionnelle...) ;
? reofnercr la présence des salariés et des eomlyepurs dans les négociations de bcranhe qui vinest nmmntaeot à feixr les cidnoniots d'emploi et de tvarail des salariés et lures gaitnears sielacos et à asserur l'égalité psinroeflsoenle etrne les fmeems et les hmmoes ;
? développer l'information et la seilitaibsnison des salariés et des etriseerpns sur les dpisinisoots celnoelneinvntos ;
? csetuniotr des surcuertts de réflexion, d'anticipation, de copnctoein des diopsnotiiss cneveionnotelnls ;
? fncacnir l'établissement de rapports, dcutenoms ou actoins pnaemtertt une murieelle casiannnscoe du stuecer ;
? s'adjoindre les sierecvs d'experts puor muix préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fndos

Ces fndos snot répartis de la manière stuinvae :
? la moitié de ces fonds srea versée également entre les oaiarnotnigss sadecnylis de salariés représentatives dans le cahmp d'application de la ctovnonein cltevilcoe nationale, étant précisé que, dans le cas où une confédération sraiet représentée par puerulsis pnoresnes morales, il appriantet à ces pnesnroes moearls de se répartir ernte eells la prat calculée par sigle confédéral ;
? la sncdoee moitié de ces fonds srea versée également entre les oitnagnaosrs représentant les eluyrpoems représentatives dans le cahmp d'application de la ceivontnon cvtlcloiee nationale.
»

L'article 6 « Durée. ? Notification. ? Dénonciation ? Publicité »
« Article 6.1

Durée

Le présent txete est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

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

Article 6.3

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

Dénonciation

Le présent acorcd puora être dénoncé par l'un des collèges pirs en son entier, dans les cndoiintos et délais prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 6.4
Publicité

Le présent aocrcd srea déposé en aatunt d'exemplaires que nécessaire à la drcitioen départementale du travail, de l'emploi et de la ftamrooin pllosnfeienrsoe et au cnoeisl des prud'hommes de Prais 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 patirr de la dtae de réception la puls tavrde des ltteers recommandées aevc accusé de réception le nifatoint », est modifié comme siut :

« Aictrle 6.1

Durée

Le présent texte est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

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

Article 6.3

Dénonciation

Le présent arccod pourra être dénoncé par l'un des collèges pirs en son entier, dans les cinitodons et délais prévus par les aictlres L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 6.4

Publicité

Le présent arccod srea déposé en auantt d'exemplaires que nécessaire auprès des seirevcs crnuetax du misirtne chargé du travail, à la doiectrtin générale du travail, et au cnoiesl des prud'hommes de Piras à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, et décomptés à patirr de la dtae de réception la puls tarvdie des lterets recommandées aevc aivs de réception le notifiant. »
Cet ananvet est aclaiablpe dès le peiemrr juor du mios sinavut la poairutn de l'arrêté d'extension au Jranoul officiel.

Signataires	
Patrons signataires	L'EBEN,
Syndicats signataires	La CTEC ; La FNECS CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT Ciotaoicumnmn ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2013

L'article 4 « Procédure » : « Lsqorue l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en imrronefa par écrit le secrétariat de l'APGEB (12, rue des Pyramides, 75001 Paris), qui arssue le secrétariat de la cntniooevn ceclilotve ntalialaoe des ccmremeos de détail de papeterie, de fnrruouiets de bureau, de bueqautirue et d'informatique.
Elle fruoinra à cttee oocsaicn :
? une cipoe de cuhacn des arcodcs qui snot smiuos à la validadoin ;
? une fhcie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du pensenrol sgiritaane de l'accord, cmnpoarott les itfonamnrois steuaivns : idtiafitioncen de l'entreprise, ecefftif de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en plcae de l'accord, le nbrmoe d'établissements, luer répartition géographique ;
? une cpioe du deirner procès-verbal des élections de son enrpriteze ;
? une cipoe des adrcros d'entreprise cités dnas l'accord smoius à la validation.
Lorsque l'entreprise suiareotha strmouete à la coosmsmiin nianoatle priaitrae de viotlaidan l'accord finalisé et signé, elle en frea la dandeme par écrit et jrdinoa une cipoe de l'accord signé par les élus.
Ces dumcoents senrot adressés au secrétariat de l'APGEB, qui asuse le secrétariat de la cvenootin ciclvleote notalniae des cmmoreecs de détail de papeterie, de fteuuirnos de bureau, de buuaqiurete et d'informatique.
Cette siisnae fiat coirur le piont de départ du délai de 4 mios tel que prévu par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
Si le secrétariat cottanse que le desisor est incomplet, il daenmde par écrit aux siiganatres de compléter le dossier.
La cismioomsn ntaailnoe paiatrrie de vodtailian dvera se réunir dnas un délai mmaiaxl de 2 mois.
La cmosiosmn nlaaoitne ptariaire de vitadaioln srea présidée ainarteeevtmlnt par un merbme du collège eorlepymus et un mbrmee du collège salariés.
Le collège salariés, composé de la FEC CGT-FO, la CGT, la CFDT, la CFTC, la FECNS CFE-CGC, dsisope de 1 viox par organisation.
Pour le collège patronal, la FEB dosispe de 5 voix.
L'accord est validé s'il a oentbu au sien du collège représentant les euemyrpos et au sien du collège représentant les salariés la majorité des viox des meerbms présents ou représentés.
En cas d'égalité de viox puor et contre, l'accord est réputé non valide.
La coiomissmn nnaiolate pirriatae de voiaitdlan vdraleia ou idnialva l'accord et mroievt par écrit sa décision.
Cet acorcd est ablapcpie le juor suainvt le dépôt de l'accord à la dirtocein générale du travail.
Cet aocrd est alpbapclie le juor sainuvt son dépôt au secrétariat-

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 vneeesmrt des paioetstrns » de l'article 3.1 intitulé « Gnaitare incapacité » est modifié comme siut :
« Les pniorstsaes cseesnt d'être versées :
? lsurque le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité scialoe ;
? dès la rpsiree du tavrail ;
? au 1 095e juor d'indemnisation ;
? et au puls trad à la dtae de ltiiaudoqin de la pesnoin de vileseisle (hormis cas de cmuul emploi-retraite). »

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

greffe du cesnoil de prud'hommes du leiu de conclusion. », Est remplacé par :
« Losurque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en imorrenfa par écrit le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris), qui aursse le secrétariat de la cnonvotien cvoeltitlce nanlaotie des cmoeocrmes de détail de papeterie, de fneruitorus de bureau, de bqruaeuitue et d'informatique.
Elle finorura à cttee occiosan :
? une cipoe de cauchn des acdorcs qui snot soimus à la vladaioitn ;
? une fhcie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du pensonrol sgiernaats de l'accord, cnroopatmt les inmoioatnrfs stievauns : idotfiaintiecn de l'entreprise, eefftif de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en pacle de l'accord, le nbmore d'établissements, luer répartition géographique ;
? une cipoe du dereinr procès-verbal des élections de son ereisrtne ;
? une cpioe des acodcrs d'entreprise cités dnas l'accord siuoms à la validation.
Lorsque l'entreprise stuiatheora soermutte à la cmoiomssin nanloaitte paariite de vaalitodin l'accord finalisé et signé, elle en frea la dmadnee par écrit et jdroina une copie de l'accord signé par les élus.
Ces dtmocneus snroet adressés au secrétariat de l'APGEB, qui asruse le secrétariat de la cennootvin clovtlceie niltnaoae des cemeomrcs de détail de pripaeete de ftinrreuus de bureau, de buuirtaquee et d'informatique.
Cette sainsie fiat cuoirr 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 coatstne que le dseoirs est incomplet, il ddaenme par écrit aux stagaeniris de compléter le dossier.
La cssmoioimn ntnoaalie pitarirae de vitdialoan srea présidée ateivanmrentlet par un mmerbe du collège eermoulyps et un mberme du collège salariés.
Le collège salariés composé de FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FCNES CFE-CGC, doisspe de 1 viox par organisation.
Pour le collège patronal, la fédération EEBN dipssoe de 5 voix.
L'accord est validé, s'il a oenbtu au sien du collège représentant les eremuylpos et au sien du collège représentant les salariés la majorité des viox des mmrbees présents ou représentés.
En cas d'égalité de viox puor et contre, l'accord est réputé non valide.
La cmsmosioin ntoaaainle patiriare de viataoildn vraedila ou ivadlenria l'accord et meivtora par écrit sa décision.
Cet acrcod est aplpcliaie le juor svuniat le dépôt de l'accord à la deoirctin générale du travail.
Cet acrcod est aalblpcpie le juor siunvat son dépôt au secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes du leiu de conclusion. »
Cet aeavnnt est abcapliple dès le juor de la signature.

L'article 3.2.3 intitulé « Mnotant de la peritatosn » de l'article 3.2 intitulé « Gianarte invalidité » est modifié cmroe suit.
Toute référence au « salarié cdrae » ou « salarié non carde » de cet ailcrte est remplacée rvsmeecpetnit 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 « Mtaonnt du ciaptal décès » de l'article 4.1 intitulé « Graaitne ctapial décès » est modifié comme suit.
Toute référence au « salarié cdrae » ou « salarié non cadre » de cet ailcrte est remplacée reenctvemeipst 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 « Mtnaont de la potatserin » de l'article 4.4 intitulé « Gniartae rtnee éducation » est modifié comme suit.
Toute référence au « salarié crade » ou « salarié non cdrae » de cet alcrte est remplacée rvmepnietecset 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 « Cotsanitois » est modifié cmome siut :
Toute référence au « penosnrel crdae » ou au « poneersnl non cadre » de cet arclite est remplacée rceeemvsetpnit par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Le présent avenant prendra effet le 30 juin 2014.

Les parties se traingent du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

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 FCNES CFE-CGC ; La FS CFT ; La CDS CGT ; La FEC FO,

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2014

« Article 4
Procédure

Lorsque 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 paritaire de validation des accords de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et informatique. Elle formule à cette occasion :

? une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;

? une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel s'agissant de l'accord comportant les informations suivantes : identité de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissement, leur répartition géographique ;

? une copie du 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 s'engage à la conclusion de l'accord finalisé et signé, elle en informe par écrit et joint une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents sont adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la commission paritaire de validation des accords de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Cette saisine 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 demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission paritaire de validation des accords est présidée par le représentant par un membre du collège électoral et un membre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FCNES CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la fédération EEBN dispose d'une voix. L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employés et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Avenant du 1er mars 2017 annulant et remplaçant l'avenant du 30 novembre

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Le présent avenant a pour objet de modifier en conformité l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance complémentaire de la commission paritaire de validation des accords de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et de logiciels avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des accords de prévoyance complémentaire.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La commission paritaire de validation des accords de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et de logiciels ou l'entreprise l'accord et décide par écrit sa décision.

Cet accord est approuvé par le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est appliqué par le dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. »

Est remplacé par :

« Article 4
Procédure

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 paritaire de validation des accords de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Elle formule à cette occasion :

? une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;

? une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel s'agissant de l'accord comportant les informations suivantes : identité de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissement, leur répartition géographique ;

? une copie du 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 s'engage à la conclusion de l'accord finalisé et signé, elle en informe par écrit, et joint une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents sont adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la commission paritaire de validation des accords de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Cette saisine 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 demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission paritaire de validation des accords est présidée par le représentant par un membre du collège électoral et un membre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FCNES CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la fédération EEBN dispose d'une 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 paritaire de validation des accords de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et de logiciels ou l'entreprise l'accord et décide par écrit sa décision.

Cet accord est approuvé par le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est appliqué par le dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. »

Cet avenant est appliqué dès le jour de la signature.

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 rsaoïn d'erreurs et d'omissions mruinees dnas le txtée « Anevant paonrtt révisiön de l'article 6.1 ? Cfaitsiliscaön ? » tansimrs à la diciöten générale du taairvl (DGT) puor dépöt et extension, les paarienrets sociuax snaegtirais dudit tetxe cnuoiqemnumt une vosiern rfctietivicae des doisiitnspos concernées (modifications sur les tulaebax 2 et 3).

Il est rappelé que les cmntngaeëhs opérés snot le fuirt de la négociation piaritrae de brhcnæ dnöt le suivi puet être consulté dnas les procès-verbaux de comimsiösn mitxe paitaire des années 2015 et 2016.

En accrod aevc les serveics de la DGT, la barnche tmnserat la vreoisn retifacvctiie du tetxe concerné et en ifnmore l'ensemble des ptreaaiens sciüoax de la branche, saigetanis ou non, anisi que le ceisnol de prud'hommes de Paris, datreisainte de la première versoin des dispositions.

Avenant pntoart révisiön de l'article 6.1 « Cfaiocltsiisan »

L'article 6.1 de la ceotnvonin cietovlcle naontalie des cmmcoeres de détail de papeterie, fuertorinus de bureau, butqareuiue et informatique, ansii que les aexenns correspondantes, snot modifiés cmmoe siut :

« Ariltce 6.1

Classification

Les oaargsiinotns sadniyelcs siagrinteas de la présente ctooevnnin clcoveitle ont procédé à une rnfetoe de la glrlie de caifalscoisïn des elmoips en croavsennnt le mécanisme de clseanmst par atlciaipöpn de critères de classement.

A. ? Glilre de coaiftsslaciïn

La ciiftlossaican des eolipms fiugre en annexe I suos frome de tableaux.

Critères de classement. ? Tabealu n° 1

Ce taabelu présente les critères utilisés par niaevu et cnffeieocit puor le clesæsmnt des epmoils repères. Les epmoils de la girllie de ctsoalicifasin snot répartis en 3 niveaux, A puor les employés, B puor les ategns de maîtrise et C puor les cadres.

Récapitulatif des emplois. ? Tleaabu n° 2

Le talebau récapitulatif définit, puor cquahe naeivu de qualification, le ou les critères de cslansemet et le ccneoifieft de slaarie mumniim à appliquer. Il opère une répartition des epolmis comunxs aux prineoosfss concernées en 4 filières (réception et préparation des livraisons, administratif, vtene en mgasain et vetne à l'extérieur) et puor ce qui crcnneoe les pnsnlreoes spécialisés en 2 filières (mobilier de bureau et buauierqtue et informatique).

Description des fonctions. ? Taaelbu n° 3

Le taeablu de dcpisoriëtñ des fnictöons précise les tâches proreps à cquahe eomlpi repère.

La détermination du neivau de qiaificlatöun diöt être établie, d'une part, par référence aux critères de cesesnmlat et, d'autre part, par référence aux dneicstriöps de fcoontnis frguniat dnas le taleabu ? dipcotesrin de fcnniötos ?.

Les aoplñapietls d'emplois n'ont qu'une vluear indicative.

B. ? Aoiitclppan

a) Détermination du cenlmsæst cvtononeinënñ

La détermination du niaevu de qcfauiailtiön diöt être établie, d'une part, par référence aux critères de ceælnssmt et, d'autre part, par référence aux dtosneiprcis de fcontnios faingurt dnas le tableau ? dsöprcietin de fcñontios ?.

Les alppianteöls d'emplois n'ont qu'une vluear indicative.

b) Nevuaix et citfeneiföcs

Les epliomis snot répartis en 3 nvieüax (employés, Atnges de Maîtrise et Cadres), eux-mêmes décomposés en 12 cofceeiintfs au ttaol puor l'application de la glirle de saiaelrs minmia conventionnels.

c) Agent de maîtrise assimilé crade

Conformément à l'article 4 bis de la cenonotvin ceclotilve ntalonaie de rtiaetre et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 , le nveiau B3 est assimilé à un satutt cdare (sous réserve de valadoiitñ par l'AGIRC [association générale des insinttiöuts de rtreitæ des cadres]).

Les onasnotigiras sadcyliens seaantigris du présent aevannt s'engagent à effectuer, dès la dtæe de signature, les démarches nécessaires à la riecaosnnscnæe du niveau B3 comme assimilé à un stutat cadre.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Annexe I
Critères de classement

Coefficient	Niveau	Définition générale
140	A1	Aucune cninansoasce particulière ? aidaoptatñ qasui immédiate
150	A2	Minimum de conansnciascs professionnelles
170	A3	Connaissances pfrsisnñlleeoöes puls approfondies, ccñseaoïnnsas tqceuhines partielles
190	A4	Connaissances tiuhneeöcs complètes
220	A5	Autonomie dnas l'organisation en foicnotñ de dticvreies précises
240	B1	Autonomie dnas l'organisation en fctnoön de dreecivtis générales et/ ou ciiotadoonrn de personnel
260	B2	Responsabilité, autonomie, htuae technicité
280	B3	Responsabilité, autonomie, hutæe technicité, maîtrise pluridisciplinaire
300	C1	Responsabilité, autonomie, htæue technicité, cdoioraotñin de personnel. Cadre affecté à un poste de commandement, en vue d'assister un rnsnpboæle d'un nevaiu hiérarchique supérieur, ou qui erecxe dnas les dieomnas tñuehcqie ou aatidirisnmtf ou commercial, ou de goetisñ des responsabilités dnas le cdare des mñsisösis ou des dciivteres reçues de son supérieur hiérarchique.

360	C2	Cadre exerçant des fonctions dans les domaines théoriques et une expérience étendue. Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés dont il organise 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 se situe à 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 direction d'entreprise

Récapitulatif des emplois

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0018/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 normes de la profession l'emballage et l'étiquetage des marchandises en vue des livraisons ou des expéditions. Effectue à l'extérieur des courses pour l'établissement/ l'entreprise.
A2	Réceptionnaire et/ ou magasinier (ère) et/ ou préparateur (trice) de commande	Dans les entreprises de services logistiques (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 consignes données. Responsable de sa tournée. Signale tous les défauts de fonctionnement et incidents 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 de services logistiques (réception, préparation et expédition), est amené à assurer des fonctions, opérationnelles ou de façon permanente, 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 consignes données. Responsable de sa tournée. Signale tous les défauts de fonctionnement et incidents 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 objectifs fixés 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 fonctions 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 tâches administratives.
	Assistant (e) créacimoml (e)	Assure le suivi des commandes et des livraisons, la mise à jour et l'actualisation des tarifs, négocie les adresses commerciales, saisit et termine les devis, participe à l'action commerciale, maintient par téléphone.
	Assistant (e) ou aide-comptable	Suit la comptabilité clients ? fournisseurs, les chèques bancaires 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) marketing 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 fournisseurs et la gestion.
	Assistant (e) acheteur	Sous la responsabilité de sa hiérarchie, passe les commandes, relaie les fournisseurs. Peut assurer, lors de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Assure la coordination 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. Assure les relations avec les services de gestion.
	Animateur (trice) de formation	Est en charge de la formation « produits » et soutien 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 soutien 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, assure 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 paiements, peut avoir la signature au vu de la délégation donnée, contrôle les comptes clients-fournisseurs.
	Acheteur (se)	Effectue les achats, déclenche, négocie et passe les commandes, relaie les fournisseurs. Peut assurer, lors de la réception des marchandises, le contrôle de leur conformité aux commandes. Assure la coordination analytique.

B2	Formateur (trice) expert	Répond à la définition du formateur qualifié. En outre, assure la formation des collaborateurs 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 assure la responsabilité de l'ensemble des travaux comptables et des assistants en comptabilité avec la direction. Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie.
Filière Vneta en magasin		
A2	Vendeur (se) débutant	Non autonome, il effectue tous travaux de mise en rayon, rangement, propreté, mise en scène du produit. Reçoit et sert la clientèle sur l'ensemble des gammes de produits et services. Participe à la gestion des commandes clients, aux réassorts et au rangement des stocks. Réalise les opérations nécessaires à l'établissement de tous 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, émet les bons de livraison, reçoit le paiement 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. Assure et s'engage le client.
A3	Vendeur (se) qualifié (e)	Vendeur ayant acquis l'expérience professionnelle le permettant d'accomplir sur l'ensemble de ses missions.
A4	Vendeur (se) très qualifié (e)	Répond à la définition du vendeur qualifié et peut assurer des connaissances satisfaisantes pour vendre la totalité, des produits et services et se faire les relais des connaissances 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 Vtnee 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 relations clients. Propose les rendez-vous des clients ou effectue des enquêtes.

A3	Téléconseiller (ère) confirmé (e)	Commercialise à distance l'ensemble des produits et services. Ringence la clientèle par téléphone, internet, ou tout autre canal assurant l'enregistrement des commandes, traite les litiges et effectue les rendez-vous des clients 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, anticipe et répond aux objections, négocie les prix, les quantités et les délais de livraison selon les instructions de la direction. Contrôle la vente par l'établissement d'un cahier des charges 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, anticipe et répond aux objections, négocie les prix et les quantités en fonction de barèmes et des délais de livraison selon les instructions de la direction. Contrôle la vente par l'établissement d'un cahier des charges à validation, assure le suivi commercial et administratif de son secteur (visites d'entretien, clients ?) 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 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 commercial très qualifié, coordonne et anime un groupe de commerciaux, organise leur travail, participe aux résultats. Appuie les décisions de sa direction.

Filière Professionnelle spécialisée mobilier de bureau		
A1	Monteur (se) assemblage (se)	Sans connaissances particulières, exécute uniquement un tirage 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 monteur livreur, s'agit et coordonne un plan d'implantation de mobilier 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, 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 utilisés à l'aménagement d'un lieu. Élabore son projet en cohérence avec les choix du client et applique les réglementations liées à la construction ou à l'espace mis 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 batterie 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 son matériel lié à la gestion de documents.

A4	Technicien (ne) de mécanique iramoftuqnie qualifié	Prépare, livre, installe, cnugirfoe les matériels et logiciels. Arusse la msie en réseau, la mnictnaanee du matériel, en atelier, sur stie ou à distance, dnuqgitosaie la panne, ecffuete des réparations par réglage, ngeotaye ou rcanlpmeemet des pièces défectueuses. Preemt la psrie en mian des systèmes par les utilisateurs.
	Technicien (ne) de mnaaentcne de systèmes d'impression qualifié (e)	Effectue l'installation, la msie en service, la msie en réseau, la mitnceaanne de systèmes d'impressions (photocopieurs, imprimantes, fax et pftroleemas multifonctions) en atelier, sur stie ou à distance, et la msie en ?uvre et la mcntnaneaie de suonolits llicloegs de gistoen de documents. Peemrt la pirse en mian des systèmes par les utilisateurs.
A5	Technicien (ne) de miacentnnae iniqfutroame très qualifié (e)	Répond à la définition du ticeihnecn de mnencaitnae ifuqtomrniae qualifié. En outre, ausrse la gteoisn d'un réseau (mise en plcae et mctnaeainne des svereurs ou de l'architecture réseau). Puet être amené à frmoeer les aneiirtdrmtsaus réseau du client.
	Technicien (ne) de maaaintenne de systèmes d'impression très qualifié (e)	Répond à la définition du teciehcncin de matniecanne de systèmes d'impression qualifié. En outre, asruse la goietsn d'un réseau (mise en plcae et mincnnaeate des sueerrvs ou de l'architecture réseau). Puet être amené à fermor les artmsterandiuis 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 sasii la cmmsiooisn d'interprétation et de coaliciniotn de la coievntonn ciclevotle ntiaoalne des commecres de détail de papeterie, fiuttreuons de bureau, beiuutqraue et iiaountqrmfe n° 3252 (IDCC 1539) en dtae du 20 avril 2017.

La dnaemde d'interprétation ptroe sur le deuxième alinéa de l'article 3.11 « Jours fériés » aisi 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, coudigne et met au point un pjreot d'application informatique, de la pahse d'étude à son intégration, puor un cilnet ou une esirerpnte solen des bsnieos fclntennoois et un cheiar des charges.
B1	Intégrateur (trice) iatqiorfumne qualifié (e)	Paramètre, cnugoirfe et réalise un cheair des cgrehas fnaxit les bseonis des utseiriuatls et décrivant les stuiolons tieieunhcqs envisagées. Eftucefe des tress de lcigoelis plus pcrailtpe au lacnnemet des applications.
	Administrateur (trice) de réseaux informatiques	Participe au cohix des pgerioicls et à luer msie en ?uvre, à l'administration et à l'optimisation des bseas de données de l'entreprise. S'occupe de luer sdvergauae et vleile à la cohérence, à l'accessibilité et à la sécurité des informations.
B2	Responsable technique	Gère son atelier, orsingae et contrôle le taaivr de l'équipe seoln la stratégie fixée par l'entreprise, tuot en piartpnacit lui-même à la maicnnnteae du matériel. Est l'interface entre le sevirce tiechuqne de l'entreprise et le client.
Filière Cositcaifliasn cadres		
C1	Responsable de scrveie (administratif, technique, commercial)	Dirige et élabore la stratégie de son service, définit les btuedgs et gère les mneoyis matériels et humains. Supsrieve la conception, la msie en ?uvre et le mieitnan opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des pittnareoss fournies.
C2	Directeur de magasin	Dirige l'établissement et/ ou assure la gitseon dnnot il répond.

Cet anveant est alblpicape dès le peimrer juor du mios savunit la potriuan de l'arrêté d'extension au Jouanrl officiel.

« Ourte le 1er Mai, à l'initiative de l'employeur, dronvet être chômés au monis 5 des jruos de fête légale prévus par la loi (L. 222-1 du cdoe du travail) et les uesgas locaux. Ces jous sornet portés à la csacoanssine des salariés dès le pemerir mios de chuaqe année. »

Tout ou patire des 5 jrous de fête légale omlteiborgainet chômés et déterminés par l'employeur en début d'année peuvent-ils coïncider aevc des jrous de ropes hdeorambeiads des salariés ?

Les mebmres de la cimoossimn d'interprétation apntdoet la ptooisn svauinte :
Les jours de fêtes légales oelergnimaioibtt chômés et portés à la csoananssine des salariés dès le prieemr mios de chaque année ne punveet coïncider aevc les jours de ropes hdoieeamrbd des salariés.

Article 2 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2018

Les ptaeris stieiraangs cninnvneeot d'effectuer les démarches nécessaires puor le dépôt et l'extension du présent aivs 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
onariings siadcnelys de salariés représentatives dans le
chmap d'application de la cnvnoiotn ccoelvlite nationale, étant
précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée
par pulesirus pneneorss morales, il appartient à ces pnenresos
mraleos de se répartir entre eels la part calculée par slgie
confédéral ;
? la seconde moitié de ces fonds sera versée également entre
les otioirangass représentant les eryulempos représentatives
dans le chmap d'application de la covnietonn cvctoliele nationale.
»

Est remplacé par :

Avenant n 5 du 16 octobre 2018 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC SNPELAC,

Article 1er - Garanties incapacité-invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, les articles 3.1.3 et 3.2.3 du
présent accord de prévoyance de la cvintoeonn clcivteloe
nonatiale des ceomrcmes de détail de papeterie, ferotnruis de
bureau, de baiurqteue et irtunfaoiqme sont modifiés comme suit :

« 3.1.3. Montant des prestations

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

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de
prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et
l'éventuel salaire à temps partiel ne pvnueet crudinoe le salarié à
pcoiever puls que le salaire net après prélèvement des
csttoonaiis slaeoics qu'il aiatat perçu s'il aiatv 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 andcecit du tariatv
anayt entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une
rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dnot le
montant coeorpsnd à la différence entre 75 % du salaire brut de
référence et le montant des prestations brutes servies 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 recevra une rente complémentaire à celle servie par la
sécurité sociale dnot 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
oaaiangstirns sdcyilanes de salariés représentatives dans le
chmap d'application de la cnvnieootn ctvoellicie nationale, étant
précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée
par purieslus pnensoers morales, il appartient à ces pnenores
mloreas de se répartir entre eels la part calculée par silgie
confédéral ;
? la seconde moitié de ces fonds sera versée au profit de la
représentativité de chuqae organisation, établie par arrêté
ministériel, entre les oinoiarntgas représentant les eeorymulps
et reuocenns représentatives dans le champ d'application de la
coivnneotn clolcvtiele nationale. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la
parioutn 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 servie par la sécurité
sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne pvnueet cuorndie
l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il
aurait perçue s'il avait poursuivi son activité. »

Eu égard à 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 seantv de base au calcul des prestations d'incapacité
de travail et d'invalidité, csonproed 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 coeonsprrd à la moyenne des salaires ntes
perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

Les autres dispositions de l'article 3 de la cnvntoeon clcltveoie
ntoalaine des ccomermeos de détail de papeterie, ftuonreurs de
bureau, de bureiuaqate et itruafmqone sont inchangées.

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 cnotvnoien
civlloece nnaioalte de la papeterie, futurnoreis de bureau, de
beruuqatie : cremecmos de détail est modifié 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 ctovnnoin cveicltloe naonaitle de la papeterie,
frouuirtnes de bureau, de buriquatuee : cmrmeeocs de détail sont
remplacés par « les (telle) que définie à l'article 4.7 ».

À effet rétroactif du 1er janvier 2016 pour les seuls décès servant à ctempor de cttée date, il est ajouté un acitrl 4.1.4 intitulé « rsvailaooretn psot moertm » ainsi rédigé : « En cas de décès, le cpitaal gatnari est revalorisé conformément aux diitsonposis de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015. »

À ceotpmr du 1er jaenivr 2019, les bénéficiaires de la grtnaiae rtene éducation définie à l'article 4.4.2 snot : « les eatnns à caghre du salarié à la dtae du décès, siot :

Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant :

- ? jusqu'à son 18e anniversaire, snas ctiidnoon ;
- ? jusqu'à son 25e anniversaire, suos condition.

Soit :

- ? de psuovuirre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou proeoisenfns ;
- ? d'être en atppngsairese ;
- ? de psrivuoe une famtoirn psornlnoisfee en aenrtacne ;
- ? d'être anetitt d'un hidanacp l'empêchant de se liervr à une goulqnucee activité rémunératrice, tiatruile d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slaicoe et des familles, et rattaché au feyor fscial du salarié. »

À ctepomr du 1er janiver 2019, l'article 4.4.3 rtaelif à la gjaanrte retne éducation du présent aroccd de prévoyance de la cinnoteovn cvlietlcoe nnloiatæ de la papeterie, foirernutus de bureau, de beuuuartique : cmeoremcs de détail est modifié cmroe siut :

« 4.4.3. Mnotant de la prateiotsn »

Le mannott de la ntee 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 saliræ de référence Le mnotnat anuenl de la ntee ne puet être inférieur à 3 200 ?	5 % du silraæ de référence Le mntaont anuenl de la rente ne puet être inférieur à 1 000 ?

À effet rétroactif du 1er jnvaier 2016 et au puls tard, à effet du 1er jevianr 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire, il est ajouté un arlticie 4.7 intitulé « nioton de penosenrs à cgrhae (hors rente éducation) » rédigé cmroe siut :

« Enafnts à craghe : snot considérés cmroe etfnans à cghare du salarié :

- ? les entafns du salarié, de son conjoint, de son paarritene lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils snot envfivemcetet à la caghre du salarié, c'est-à-dire si celui-ci poiovurt à lrues bseions et aussre luer entretien, et sfiaaansist à l'une des cdoiinntos svuniaets :
- ?? être âgés de minos de 18 ans, être non salariés et aoivr la qualité d'ayant driot au snes de la sécurité silocæ du salarié, de son conjoint, de son prarentiaæ lié par un Pcas ou de son concubin.

Cas putelaricir des entanfs âgés de 18 à monis de 21 ans, non salariés et anyat la qualité d'ayant driot au snes de la sécurité solciaæ du salarié, de son conjoint, de son pneriatraæ lié par un Pcas ou de son concubin, dnas le cdare de la réforme de la prcetootin malaide ueeirnvlse : ces aantys driot mejuras déjà à caghre au snes de la sécurité saoclie au 1er jivnear 2016 conservent, la qualité d'ayant driot au snes de la sécurité sicaloe peadnnt la période taritsrione instaurée par la pttioecron mliæde uiresnllvee et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2019 tnat que luer suattioin ne sicut pas de cehgmaennt dnurat cttee période. ils snot considérés comme etnanfs à chrgæ au trite du présent acrcod ;

- ?? être âgés de mions de 21 ans, être non salariés, bénéficiæ d'une iuctmomairtailn en porpe en tnat qu'assuré du régime de sécurité solacie et rueconns à chgræ par l'administration fscilæe du salarié ;

- ?? être âgés de mnios de 26 ans, et :
- ??? être à la rrhcchee d'un premier eolmpi et itsncris à ce trtie au Pôle empløi ;
- ??? ou eercxr une activité rémunérée luer pucornnat un rvneeu mneusel inférieur au RSA msueenl ;
- ??? ou bénéficiæ d'un caotrt d'apprentissage ou de professionnalisation, suos réserve de fiounrr aelnlnmneut tuot jiticuftsaif de luer situation.
- ?? être âgés de mions de 28 ans, être non salariés, renconus à craghe par l'administration faclise ou non iæobpmsls et juitefisr de la potrisuue d'études sdoinercaes ou supérieures à tepms plein dnas un établissement pbiluc ou privé ;
- ?? geul que siot luer âge, suos réserve qu'ils snoiet antttteis d'une infirmité tllee qu'ils ne pueevnt se liverr à auunce activité rémunératrice et que l'invalidité ait été rcennoue avant luer 21e anniversaire.

- ? les ennftas rnpasmislet l'une des cnioontids énumérées ci-dessus au tirte deluqess le salarié vsere une pinoesn antmeiarile vnneat en déduction dnas le cacull de l'impôt sur le rveenu ;
- ? les etnafns à naître au mmenot du décès du salarié.

Ne peuevnt être considérés comme ennatfs à naître que les entafns qui snot nés, viables, dnas les 300 juros du décès du salarié.

Ascendants/ datcnseneds à charge

Les ascendants, ddnsateencs du salarié ou cuex de son conjoint, de son cnoubcin ou de son pnrateiare lié par un Pcas, vvanit suos le tiot du salarié suos réserve de funoirr annemlnuelet tuot jiticutasif de luer situation.

Cas preaculitir des ascendants, detnesncads fragnuit sur la carte de sécurité solciaæ du salarié ou de son cnoijont ou de son piraarente lié par un Pcas ou de son concubin, dnas le cadre de la réforme de la proiectotn unirlvlsee madliaæ : ces aanyts driot déjà à chgare au snes de la sécurité saoclie au 1er jnevaier 2016 cnernoevt la qualité d'ayant driot au snes de la sécurité sicaloe pdnaent la période tiroratinse instaurée par la peoctiortn uersilnlvee mdilæe et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2019 tnat que luer stitoaiun ne sbuit pas de cnmehaegnt dunart cette période. Ils snot considérés comme pnrenoses à caghre au tirte 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 rtliveæ à la sécurisation de l'emploi est vneue moeidfir le dipitsoisf de miantien de creutuvroe dit de portabilité au pfior des acneis salariés. L'article 5 de la cenvootinn ctlcoielve naocitlne de la papeterie, funuoettris de bureau, de bqareutuue : crmomeecs de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est modifié en conséquence pour totue rrptuue du canotrt de taivarl 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 bénéficiæ, du miaietnn à ttrie gaiutrt des gintaæes du régime en cas de coetsisan du crnaott de travail, non consécutive à une fuæte lourde, oavnurt driot à psrie en caghre par le régime d'assurance chômage selon les cntonoidis sieuvnats :

1. Le mitanein des giaatrens est alilbppæe à cmtpoer de la dtae de ctiesoasn du catnot de tiavarl et pndneat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du deenirr croantnt de tiavarl ou, le cas échéant, des dienerr cntrotas de tiavarl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant ardrione au mios supérieur, snas poiuvor excéder 12 mios ;
2. Le bénéfice du mtinaein des gneaarits est subordonné à la cidoinotn que les dotirs à rsbemteuoemnrns complémentaires aient été oturevs cehz le dneierr eeyoumplr anvat la dtae de cistoesan du cntarot de tavarl ;
3. Les garaentis mentaiunes au bénéfice de l'ancien salarié snot

celles en vue de l'entreprise ;

4. L'ancien salarié jointe auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mise en des garanties, des conditions prévues au présent article, en fonction des mentions mentionnées ci-après ;

5. L'employeur informe le salarié de ces garanties et de la création de l'organisme assureur de la création du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

5.2. Mise en œuvre de la portabilité(1)

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande d'information de mise en œuvre de la portabilité.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des cotisations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la création de l'organisme assureur de la création du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont obligatoires aux anciens salariés.(2)

5.3. Durée de la portabilité

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

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 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 l'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 fructifier des justificatifs de prise 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 servira de base au calcul des prestations de prévoyance restant constituées par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes déversées en faveur de la cessation du contrat de travail.

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

5.5. Financement

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de

l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives à la portabilité.

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il conviendrait aux dispositions de l'article L. 911-8 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article 4 - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, l'article 6 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fonderies de bureau, de bricolage : ce document de détail libellé « Réajustement » est modifié comme suit :

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

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

Article 5 - Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, les dispositions entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la papeterie, fonderies de bureau, de bricolage : ce document de détail s'ajoute à l'adhésion à l'organisme assureur de l'adhésion. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Toutes références à la désignation sont supprimées au sien du présent accord de prévoyance du 10 décembre 1990. En conséquence, les termes « organismes désignés » sont remplacés par les termes « organismes adhérents ».

En outre, l'article 8 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fonderies de bureau, de bricolage : ce document de détail intitulé « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » est désormais libellé « durée de l'accord » et rédigé comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties sociales 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 du présent accord sont demandées renouvelées 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 6 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, conformément à la loi, en cas de changement d'organisme assureur ou de cooptation d'un nouveau accord, la réévaluation des indemnités qu'il conviendrait de verser assurée par le nouvel organisme dans des conditions de versement définies pour les prestations intervenant postérieurement au changement.

De même, la réévaluation des prestations d'invalidité et des prestations d'éducation sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions de versement à celles définies pour les prestations intervenant postérieurement au changement. Les prestations d'indemnités qu'il conviendrait de verser d'invalidité se verront par ailleurs modifiées par le nouvel organisme de la couverture du risque de décès dans les conditions antérieures y compris en ce qui concerne la réévaluation des prestations 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 publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties s'accordent que le secteur d'activité « Commerce » tel que défini dans le rapport Marx/Bagorski, répond en parité à la nature des activités professionnelles et des compétences associées caractérisées 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 rapides et rapides, avec l'impact du numérique (automatisation), de la vente à distance, de la livraison à domicile ? avec des enjeux communs de transformation des compétences ;
- ? une capacité d'inclusion par l'emploi ;
- ? des caractéristiques communes.

Ces caractéristiques sont celles que le rapport attribue au secteur commerce.

Article 2 - Points de vigilance et préconisations
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

Les parties s'accordent que les entreprises covoient par le champ d'application de la convention collective s'entend en grande majorité des petites et moyennes entreprises et conformément au point de vue affirmé par le rapport Marx/Bagorski en ce qui concerne le secteur dit du « Commerce », une attention particulière doit être apportée pour « assurer une croissance équilibrée et une grande diversité et pluriactivité ».

Les parties s'accordent 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 de 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 s'accordent également que le champ d'application de la convention collective couvre pleinement des entreprises de commerce de détail intermédiaires 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 publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties 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 s'accordent d'un commun accord à l'OPCO en charge du 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 publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Les parties s'accordent 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 publication 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 s'accordent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Date d'application
Cet avenant est abloppé 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) Arrêté 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 signataires conviennent 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

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 « Commission paritaire permanente de négociation et
d'interprétation » ci-dessous annule et remplace les dispositions
des articles 1.8 « Commission de conciliation et d'interprétation »
et 2.2 « Indemnisation des anciens salariés principaux aux
négociations collectives et les décisions intermédiaires » 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 sera remplacée par la commission
paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI exerce notamment les missions suivantes :

1. Mission d'intérêt général :
? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises
et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
? établir un rapport annuel d'activité conjointement un bilan des
accords collectifs d'entreprise couvrant 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 atours 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 Piras
conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du
travail.

Cet avenant est appliqué dès le premier jour du mois suivant la
publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

Cet avenant est appliqué 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 commission paritaire nationale, les organisations
patronales et de salariés représentatives (ci-après « les
parties ») ont convenu de la mise en place d'une commission
collective nationale des conditions de détail de papeterie,
fournitures de bureau, burocratie et informatique, afin de
mettre en œuvre une procédure commune concernant le règlement
des conflits au sein d'un opérateur de compétence (OPCO)
tel que prévu par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de
choisir son avenir professionnel ».

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

5. Elle est destinée à des conventions et accords d'entreprises
conclues avec les représentants élus du personnel.

6. Elle se réunit au moins 4 fois par an en vue :
? de la négociation annuelle sur les salaires ;
? des négociations triennales portant sur :
?? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
?? les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois
et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du
travail ;
?? l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des
travailleurs handicapés ;
?? les priorités, les objectifs et les moyens de la formation
professionnelle des salariés ;
? des négociations quinquennales portant sur :
?? l'examen de la nécessité de réviser les conventions ;
?? l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne personnelle
(PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collectifs
interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu
à ce niveau en la matière.

D'autre part, la 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 ;
? constitue 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 valoir les deux
thèmes de négociations suivants :
? l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des
travailleurs handicapés ;
? l'effectif à pourvoir d'urgence les délégués syndicaux
désignés, leur nombre et la procédure de leur désignation.

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

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

Article 1.8.1
Composition. ? Présidence

La commission est composée paritaire. Le collège des
représentants des salariés comprend 2 représentants de chaque

oogitisranan scalniyde rncouee représentative dnas le chmap de la conitvneon collective.

Secrétariat général

Le collège des représentants des eyrloupems est constitué de représentants des ootsanairigns rneoeuns représentatives dnas le champ de la cnonveiotn cvoileltce en nmorbe égal à ceuli du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CPNPI snot assurées aeltntneiveamrt par les collèges epmloyuers et salariés puor une durée de 2 ans. Cquahe collège désigne en son sien le mebrme destiné à ocpeucr les fnocnoits de président ou vice-président.

La première réunion de la coosmisimn 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 cnveintoon cctlivoele puor l'organisation des piahorcnes réunions. En cas de vacance du président, le vice-président assume ctete fonction.

Le président et le vice-président de la CPNPI snot craaistineogs des décisions peisrs paritairement. Losrque letsdeis décisions egneegat la barnche plfeisnolnersoe par un écrit, eells snerot validées par un vote, solen les dntopissois de l'article 1.8.2.

Le président et le vice-président cgnnoesit les procès-verbaux de cuqahe réunion de la CPPNI.

La cmiimsoosn est ssiaie par l'intermédiaire et à la dclgnieie des otaosgrinnais sdyaelincs représentatives dnas la branche, tnat du côté eeyplurmos que du côté salarié.

Article 1.8.2

Modalités de vote. ? Prsie de décisions

Les pnraateers siuacox cnvnnenieot que ttuoe décision de la CNPPI imupinlqat la bncarhe dnas le cdrae d'une commnciutoian écrite ou d'un aivs de conciliation, dnot la rédaction sraiet confiée au secrétariat de la cnvtonoein collective, devra friae l'objet d'un vtote en séance.

Il est cvneonu que le vtote obéit aux règles steiuavns :
? vtote d'une ou psreiuls oisnainotgras ptaoelarns représentatives représentant au mimuinm 50 % des eperetrnsis adhérentes au sien de la bhnrae ;
? vtote d'une ou pisuleurs oasritnioagns synliaecds représentatives représentant au monis 30 % des salariés de la branche.

Dans le carde de la miisosn d'interprétation, les aivs de la CNPPI obéissent aux règles et coidinntos de validité alpciableps à la coociusnln des adcrocs ctfceolils de bnhacre tles que prévus par la loi.

Article 1.8.3

Indemnisation des acsenebs des salariés pntiaircapt aux négociations coeiltvles et les dsreievs isaetcnns paritaires

Les représentants salariés bénéficient d'un dorit d'absence de l'entreprise. Le tepms d'absence est rémunéré cmome du tpms de traiavl eiefftcf et est snas icidncene sur les éléments de rémunération anxeens aaynt un caractère collectif.

Compte tneu du temps de déplacement des représentants domiciliés en province, luer aaoirtsouitn d'absence est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci cporomte une ou pslireuus réunions. Il est cnvneou que la mjtioaraon du temps d'absence ne porrua excéder 1 journée par sosiesn de réunions.

Les salariés concernés snot tuens d'informer lerus eoymulreps au mnios 1 sneimae anavt la dtae prévue de luer absence.

Les firas de déplacement, d'hébergement et de rtoareuastin des représentants snot pirs en chgare par lrues oosniigatanrs repcevises conformément aux doipinostiss de l'accord de la connitevon celitlvce du 22 février 2006 rateilf à la pirse en cahrgé des frais consécutifs au fnnnectnieoomt de la négociation cltievloco des ienascnts paritaires.

Article 1.8.4

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

L'APGEB asrsue la gstioen aidmniirvattse de l'ensemble des msnisois de la CNPPI et nmemtnoat l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À ctete fin le secrétariat :

? élabore le procès-verbal de chuaqe réunion ;
? rédige l'ordre du jour, après vtiadolian du président de séance, et evnioe au mions 15 jorus anvat les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des deocmnuts nécessaires à l'étude des dreisoss à traiter.

Article 1.8.5

Mission d'interprétation et de conciliation

Dans le cadre de ses mioinssss d'interprétation et de conciliation, la CPNPI a puor ftnocinos :

? de rreecchhr aammenbelit la suotloin des lgtiies idledvinuis ou colcelitfs nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés ;
? de résoudre les difficultés d'interprétation des dontspoisii de la présente cioovtnenn et de ses annexes.

Les décisions de la CNPPI dnas le cadre de ses monssiis d'interprétation et de ccoiloatiinn snot piress dnas le rpceset du psrriatmae et conformément aux dpointsiioss de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La cissomoimn d'interprétation puet être sisiaie puor tchrnear les liegtis nés de l'interprétation d'un altcire de la présente conietvnon collective, et ntmoaenmt par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des orsinntgaaois slecdyinas représentatives dnas la branche, tnat du côté poaanrtl que salarial.

Le criuoerr de ssaiine de la cmossiiomn est adressé au siège du secrétariat pmenenrat de la cintonevon collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce curroier est adressé par lrttee recommandée aevc aivs de réception.

La pitrae dnaeseesrmde y jnoit un mémoire esoapxnt les pntios en ltiige anisi que ttoue pièce sclipuesbte de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jntioie à la covoitancn de cuahcn des mmebres de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la siinsae de la CPNPI prote sur une denmdae d'interprétation ou de conciliation, la comisimson diot tienr une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaf cntarensicocs eleeoexnicnlpts (congs d'été) ou dioessr cpexmole et sur décision cnotnojie du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

La cnovtciooan anisi que l'ensemble des pièces simouess à la CNPPI dvnieot être communiqués par le secrétariat par mial à tuos les mebemrs de la CPPNI au moins 15 jorus anavt la tuene de la réunion.

La coimsimosn puet ertnende les parites concernées par la demande, ddeanmer tutoe jatuoitfsicn ou efefecutr ttoue démarche qui lui smeeabirtl utile.

Si un arccod intervient, sleon les dpstionosiis de vtote fixées au point 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mbmeres de la CPPNI dnas les 15 juors qui sevnuut la tune de la séance. Il est eutnise communiqué à l'ensemble des mebmres de la CPPNI asini qu'au(x) demandeur(s).

Si les periatrs ne se mttenet pas d'accord sur tuot ou parite du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pitons sur llueeqss le différend psrtiee est dressé et est signé des mmerebs présents de la csiimoomsn dnas les 15 jorus qui seviunt la tenue de la séance. Il est eutisne communiqué à l'ensemble des mbeemrs de la CPPNI ansii qu'au(x) demandeur(s).

Les aivs de la coiossmimn acquièrent même veaulr que la cnovnioetn clvcleiote et snot publiés en axnene à celle-ci.

Ils snot déposés au secrétariat-greffe du ceinsol 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 « Ieomtasindinn des acbsnees des salariés piacpintrat aux négociations cltlioecves et les deeirsvs isnectans pertaaiirs » est abrogé et remplacé par les dptotnssiois de l'article 1.8.3 dnas sa nuolvele rédaction.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les ptrnaeeiars souicax realenpplt qu'ils pnenrent en considération la nécessité de prévoir des doitsosnpis spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aocrd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fotoncin de la tlaile des eerrstpnies 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 pntearerais souicax reenapllpt la nécessité de remédier aux écarts de rémunération etrne les fmeems 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 ctopenr du 1er jainver 2019, et pour tuos sisnrties suvraent à cetpmor de cttee date, le salaie de référence snarevt de bsae au cluac des pnorittaess d'invalidité, csropnoerd à la meonyne des searials butrs perçus au crous des 12 mios ciilvs précédant l'arrêt de travail. L'article 3.3 de l'accord de prévoyance de la coinotvenn cclvtelioe naonlitae des ceerocmms de détail de papeterie, frountrieurs de bureau, de buureituqae et imntrouiafque est dnoc modifié en conséquence :

« Le silarae de référence snaevrt au cuacll des pttinsaeors d'incapacité de tvaairl et d'invalidité, cnprsreood à la mnoneye des saalries butrs perçus au cours des 12 mios ciilvs précédant l'arrêt de travail. »

Article 2 - Garanties invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cetmopr du 1er jvaeinr 2019 et pour tuos srniistes sannuervt à cotpmor de cette date, les gnaeratis invalidité snot modifiées cmroe siut :

Il est expressément connveu entre les peraits que le présent annavat ernrtea en vuegiur dnas les erneispters et établissements de la bacnrhe le pmeeirr juor du mios sianuvt la dtae de pautron de l'arrêté d'extension.

Les pnrteareais sauciox cnoninvenet d'une acotalipipn des dioopistisns raitleevs à l'exercice du dilagoue sacoiil à la dtae de dépôt du présent aocrd auprès des srcevis du ministère chargé du travail.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les pterais siirgneaats maetnnadt le secrétariat de la covenitonn collective, assuré par l'APGEB (association praaitire pour la gieston de l'équipement du bureau) pour efuefectr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aocrd et les formalités de publicité.

Le présent aocrd srea déposé auprès des sevciers du ministère chargé du tvriaal et des cvnotnnioes collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du csinoel de prud'hommes de Prais conformément aux dslopsiontis de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent anavnet a pour oejbt de réviser l'article 1.8 et d'abroger l'article 2.2 du tetxe de bsae de la cnotvnioen collective.

Salarié affilié à l'AGIRC	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, retne ancidect du tvriaal ou mldiaae pernfloioslesne d'un tuax au monis égal à 66 %	75 % du silaare de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du saraile de référence
Rente d'incapacité pmaternene aiedncct du tvraail ou mlaiaade peornfeliolssne d'un tuax cmpiros etrne 33 % et 66 %	45 % du srlaaie de référence
Rente d'incapacité patnremene adcecint du travial ou midlaae plneosliofsne d'un tuax inférieur à 33 %	Le vmenseret de la rtene est suspendu

Le motnant de la rnete versé par l'organisme aeusrusr s'entend suos déduction des indemnités journalières brets sievers par la sécurité solicae cumulées à l'éventuel sliaaire burt à tmeps partiel.

En tuot état de csuae les pateinorsts versées au ttire du régime de prévoyance cumulées à ceells versées par la sécurité sociale, et l'éventuel sraliaae à tmeps petairl ne peeuvt cunirdoe le salarié à pevcreoir puls que le slaarie net après prélèvement des cosniitoats sclaoeis qu'il auarit perçu s'il aiavt continué à travailler.

Salarié non affilié à l'AGIRC	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rntee aiccendt du taivarl ou madliae pslinefnoesorle d'un tuax au mmois égal à 66 %	75 % du sraliaae de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du sralaie de référence

Rente d'incapacité pnrtnemae aincdect du tavaril ou mldaaie psolifnreoslene d'un tuax cioprms enrte 33 % et 66 %	35 % du srlaaie de référence
Rente d'incapacité pmnntaeree accnedit du tavaril ou mliadae psfolrileosenne d'un tuax inférieur à 33 %	Le vrseement de la rente est suspendu

Le motnat de la rente versé par l'organisme ausresr s'entend suos déduction des indemnités journalières bterus sreevis par la sécurité scalioc cumulées à l'éventuel sraaile burt à tpems partiel.

En tuot état de cusae les pniaeorstts versées au ttrie du régime de prévoyance cumulées à cllees versées par la sécurité sociale, et l'éventuel sairale à temps paeritl ne pvnueet cniurode le salarié à picvroer puls que le srlaaie net après prélèvement des citsaooitns solaecis qu'il ariuat perçu s'il aaivt continué à travailler.

L'article 3.2.3 de l'accord de prévoyance de la covnienotn ctcoivlele nlaianote des cemmoercs de détail de papeterie, frtorienuus de bureau, de buetrqauue et itraiouqnmfe 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 rvlieate à la sécurisation de l'emploi est vnuee meifiodr le diopsitsif de mnietan de cuvvroetue dit de portabilité au pofirt des anencis salariés. L'article 5 de la coevtnonin ccvoitelle natianole de la papeterie, fruiroutnes de bureau, de buaeuriquite : cmormeces de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est remplacé cmmoe siut puor ttoue rturupe du ctaonrt de traiavl dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015 :

« Arlcite 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 mnaieitn à ttrie grauit des gianretas du régime en cas de cseiaostn du carnot de travail, non consécutive à une ftaue lourde, oanurvt diort à psire en cahgre par le régime d'assurance chômage selon les cinodnoits stnvuaies :

1. Le mineiatn des gieatnars est apcillabpe à cpetmor de la dtae de caoisestn du cotnrat de tiavral et pnnedat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmie de la durée du dnreer crtanot de taivral ou, le cas échéant, des deirrens crtatnos de tiaarvl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant arrndoie au mios supérieur, snas pououv excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du maieintn des gaaneirts est subordonné à la ciodotinn que les dtrois à rutnmernbesoes complémentaires aniet été oeutvrs cehz le dierenr employeur.

3. Les gnatraies mtnuneais au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en vieuugr dnas l'entreprise.

4. Le mtaneiin des geatniars ne puet cinodrue l'ancien salarié à peeivrcr des indemnités d'un mnnotat supérieur à cleui des aanoiloltcs chômage qu'il aariut perçues au tirt de la même période.

5. L'ancien salarié jsitfuie auprès de son orisngmae assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de mneitian des garanties, des cdiinotns prévues au présent article.

6. L'employeur sgianle le mtaieinn de ces gneatrais dnas le crcaftiit de triaavl et inrmfoe l'organisme ausserur de la ceotaissn du ctnaort de taairvl mentionnée au prmeier alinéa.

5.2. Msie en ?uvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fnourir l'ensemble des

jittificacisus qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nmomteant le jactuifistif de vesrnet des aiaclltonos chômage du mios credoronnapst à celui puor llelqusees les pottanseris snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la ctseasion du vmeenesrt des anoltlacios du régime d'assurance chômage lrsouqe celle-ci ivrientent au cuors de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gitaneers en veugiur dnas l'entreprise.

Les évolutions des gtranaies du régime snot oblppseas aux aceinns salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le minaetin des gieaanrts prend effet dès le lmmaeiedn de la dtae de ctasesoin du cnotrat de taviarl de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mineiatn des gaetarinns pannedt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la litime de la durée du deienrr crtnaot de tavaril ou, le cas échéant, des dirernes cttraons de tairavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, arodirne au nbrmoe supérieur, snas pioouv excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le mneitian des gaantires cesse :
? à la repise d'une nlelvoue activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne diort ou non à des gantreais de prévoyance, dès lros qu'elle met fin au driot à imsidoinnetan du régime d'assurance chômage ;
? en cas de cssoetian de pienmeat des aloicnotlas du régime d'assurance chômage puor tuot artue mtiof (notamment en cas de retraite, de rdioaaitn des lsites du Pôle emploi, de décès).
? en cas de mqunmenaet par l'ancien salarié à son oabiilgton de fnuitorure des jiaificfttuss de pisre en cgrahre par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspsoinen des alntciaools du régime d'assurance chômage, puor csuae de maialde ou puor tuot aurtte motif, n'a pas d'incidence sur le calucl de la durée du mneitian des gatairnes qui ne srea pas prolongée d'autant.

5.4. Srlaaie de référence

Le sairlae de référence savernt de bsae au caucll des petnoatriss prévoyance rstee constitué par le srlaaie défini puor chquae garantie, précédant la dtae de ctossaien du crtonat de travail, à l'exclusion des smeoms dneeevus elgeibxis du fiat de la cstoisien du carnot de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, eels sornet limitées au mnnaott des atoinocls nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au trite de la même période.

5.5. Financement

Le feannicnemt de ce diisotpisf fiat l'objet de mioauiualttn intégré aux csoiintoats des salariés acfiens (part praonalte et prat sairale). »

Article 4 - Cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À ctoempr du 1er aivrl 2019, les ctionisotas des salariés non affiliés à l'AGIRC snot désormais modifiées comme siut :

(Tableau non reproduit, clolubatsne en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruibque BO Cnnotioevn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0007/boc_20200007_0000_0014.pdf

La girantae incapacité de travail du salarié non affilié à l'AGIRC est intégralement à la cahgre du salarié.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce présent anvnat s'applique à tteous les eitnreresps enrantt dnas le camhp d'application de la ciootvnnn cvieltolce nntoliaae des coecmmres de détail de papeterie, fouiutrerns de bureau, barueiutuqe et iuqafntrrome qeul que siot luer effectif.

La bhnrcae est très majeijenomratrt composée d'entreprises dnnt l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent anvnat ne puet dnoner leiu à des saoplttuinis différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le crade la ddmeane d'extension et conformément aux dniosspiotis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pairrets siaignenats idieuqnnnt expressément que l'objet du présent anenvat ne jtifiuse pas de mserue spécifique puor les eertsnieprs de mions de 50 salariés.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les praetis sgtiineraas cnvnenioent de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Il srea établi un nobrme safnusift d'exemplaires puor être rmies à cuchane des parteis sagrineatis et efeuctefr les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent avneant frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea ensiute l'objet de la procédure d'extension conformément aux dontpoisiss de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant du 3 juillet 2019 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FCS USNA ; SNPELAC CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'article 4.2 : Les firas liés aux antiocs des mbremes de l'association.

« Le slode de la cltceole non affecté aux firas de l'association snot destinés à crueonbtir aux dépenses engagées par les fédérations et scyndaïs de salariés et par les fédérations et scayindts d'employeurs, répondant aux ofictbejs ci-dessous énumérés, nmaotnmet ceells liées au développement de l'exercice du pmrasiitrae et du sdlmcyiianse tel qu'indiqué dnas le préambule.

Avenant du 29 octobre 2019 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; SNPELAC CFTC,

Le présent aeavnnt est cnclou puor une durée indéterminée. Il fiat ptraié intégrante de la cooitevnnn cllicveitoe ; il porura dnoc friae l'objet d'une révision conformément aux dpinoisisots de la cinovotenn cliltvcoee à la ddename de l'une ou de l'autre des paietrs signataires. (1)

La révision prorua prdnere effet dnas les ctinidoons visées aux atlcries L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il prorua également être dénoncé par l'une des peitars sintaeargis manyennot le rseepct d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées aux atecrils L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du cdoe du travail. Toutefois, les nleoelvs négociations dronevt être engagées dnas les 3 mios siuavnt la sciniigofatin de la dénonciation.

(1) Alinée étendu suos réserve du repcset des dpstonsiios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 spetbmere 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anvnat a puor ojebt de redéfinir le sralaie de référence puor le culacl des ptitosanres invalidité. Il est également conevnu de mioedifr la csalue rvlieate à la portabilité, de préciser les grianaets invalidité et de réviser les cnsttoioas des salariés non affiliés à l'AGIRC.

Chaque oatrnsioiagn silnacdye présentera au coisnel d'administration de l'association un blain aneunl de sa datoiton budgétaire. »

est modifié cmome siut :

« Le solde de la clctoe non affecté aux frias de l'association snot destinés à cnruobiter aux dépenses engagées par les fédérations et sidayncts de salariés et par les fédérations et syidnacts d'employeurs, répondant aux otfbijces ci-dessous énumérés, naemmontt cleels liées au développement de l'exercice du prtismairie et du sinlmyisdace tel qu'indiqué dnas le préambule.

Chaque oiigsrtaanon saycndile présentera au cnesoil d'administration de l'association un bialn auennl de sa dootiatn budgétaire avnat le 31 décembre de l'année n + 1. À défaut de tsonismaisin dnas le délai précité, les oansniriaogts représentatives de salariés ou d'employeur ne porunort prétendre au vmerseent de la dtaoiton qui srea alros affectée aux firas de feootmncnneit de l'APGEB.

Les paternnieas saicuox repelplant que seules les osanirgiotans sneacydils de salariés et d'employeurs runecenos représentatives pveuent prétendre au veemsnert d'une dootitan isuse de la ccoeltle des fndos du paritarisme. En cas de cgemnehnat dnas les orinsigaatns runnceoes représentatives à l'occasion de la meusre de l'audience slniyacde salariée ou patronale, les dioanotts sroent calculées au parrtoa de la durée de la représentativité sur l'année. »

Cet aeavnnt est alabipltce dès le 1er juor du mios snuvait la potraiu de l'arrêté d'extension au Juoranl officiel.

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Cet anaevnt anlue et rcpaleme les dtiosnpsiois de l'article 1.1 de la coevnniotn cielolvcte nitnaaole des creommecs de détail de papeterie, forrinuutes de bureau, buuuaeirtqe et irqomnituafe n° 3252 (IDCC 1539).

Article 1er - Modification du champ d'application professionnel
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les dntspioiooss de l'article 1.1 « Camhp d'application » de la

cvnoeitonn clvoiclttee ninoatlae des comeermcs de détail de papeterie, froutieruns de bureau, bauqrutuiee et ianouqtrifme n° 3252 (IDCC 1539) est modifié comme siut :

« Arcitle 1.1
Champ d'application

Les enreersitps concernées snot cleels dnot l'activité paipclinre est constituée par l'une ou psiuruels des activités sutieavns dnot le dénominateur cummon est l'équipement des ecsepas de travail, la frinoruute de prdtouis et/ou sioltnous et/ou srveecis ptrmnteat totue activité pllrsonesniofee tertiaire, et le svircee aux ernepirests en matières de sereicvs généraux.

? Cemrocme de détail de puitrds et sliootuns informatiques
? claremiaitosomcn auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de pudotirs et/ou suoinotls et/ou sevceris informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de pintatsoes d'installation, de miaanntcnee et de goiestn de ces ptdirous ;
? cascrmetiliomoain et gioestn de stnoiouls d'hébergement de données ;

Infogérance de systèmes iearfomiuqtns à dinscate ou sur site.

Les eseptrneirs ou établissements visés snot le puls sveunot répertoriés au sien de la nlnaceumrtoe des activités et poitruds de l'INSEE suos les cdoes APE stuinvas : 46.51 Z, 47.41 Z, 62.02 A, 95.11 Z, 33.12 Z.

? Cocemrms de détail de pipeertae et feotuunrirs de bureau
? cistorommaicailen auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de ptoidurs et/ou sulonotis et/ou serviecs de papeterie, frurunoeits de bureau, forttnrieus scolaires, matériel biuqrtaueue et csaommnlobes puor l'environnement de travail.

Les epeirsentr ou établissements visés snot le puls soveunt répertoriés au sien de la nntcauerlmoe des activités et puitrds de l'INSEE suos les cedos APE svauits : 47.62 Z, 47.41 Z, 46.18 Z, 46.49 Z, 47.26 Z.

? Crcmemeos de détail de poidurts de lioriss créatifs
? cetciaimisolmraon auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de poirtuds de loisirs créatif en lein aevc l'univers de la papeterie.

Les esptirrenes ou établissements visés snot le puls sneuot répertoriés au sien de la ntoulamnrece des activités et putdiros de l'INSEE suos les cdeos APE stnauvis : 47.62 Z, 47.78 C, 46.49 Z.

? Cmoremecs de détail de meboiilr de bureau
? ccoetoliismraam auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mlobeiir de bureaux, collectivités, et d'équipements ponieslonrfses ;

Commercialisation de sutionlios d'aménagement d'espaces de taviral et des matériels associés.

Les eetresnrips ou établissements visés snot le puls suenovt répertoriés au sien de la nomenrclatue des activités et pitrduos de l'INSEE suos les coeds APE sintavus : 46.65 Z, 46.66 Z, 47.59 A.

? Crecmomes de détail de puiodrts et soolnitus d'impression et gsieton documentaire
? cacmsiotmeioarlin auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ou siouolnts et/ou sceveirs partenmet l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la srgduaevae de douemctns ;
? penrasotits d'installation, de mncantieane et de gioestn de

Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord
du 22 février 2006 relatif à la prise en
charge des frais consécutifs au
fonctionnement de la négociation
collective des instances paritaires

pcras de siuotolns d'impression et gotsien documentaire.

Les erpieentrs ou établissements visés snot le puls suoenvt répertoriés au sien de la nratenlocmue des activités et piorudts de l'INSEE suos les ceods APE sauvitns : 46.66 Z, 33.12 Z, 95.11 Z.

Les pirnearaets saocuix rpllnapeet que le cdoe APE est un itceiandr et n'entraîne pas de rtaemthacnet à une ctonovenin collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, ? le champ d'application pnofrssoeneil est défini en teemrs d'activités économiques ?.
En outre, il est précisé que le ceorcmmme de détail se caractérise par la vntee à un uiliatstuer final, qleus que soenit les volumes, qu'il snot un particulier, une ernrestipe ou une oisgnroiatan privée ou publique.

Les einrresepts dnot l'activité ppnciarlie est la vtene à un reenduevr de produits, consécutive ou non à une opération d'importation, snot euexlcs du champ d'application. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les paetrierans scauoux relpeapnlt qu'ils pnnneert en considération la nécessité de prévoir des dptssioonis spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent arccod ne nécessite pas d'adaptation spécifique en ftinoocn de la tlliae des eenirsrptes concernées.

Article 3 - Durée d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent acocrd est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Toute ogisraanotin sndyclaie runcnoee représentative non saaritgnie du présent arccod purroa y adhérer sainuvt les règles de diort comumn en vigueur. (1)

Cette adhésion dvrea être notifiée aux snatiergas de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des sricvees du ministère du traiavl par la ptaire la puls dlgiyetne dnas les cnoientids fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision dvera être engagée conformément aux dnosoitiisps légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des ditopsinoiss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jiluelt 2021 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les pretais sranaigties cvenneoinnt de daemdenr au ministère du tiaravl l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; SNPELAC CFTC,

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Cet annuaire a été remplacé par les dispositions de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des entreprises appartenant à la catégorie des entreprises de bureau, de papeterie, de reprographie, de bureaux d'études et d'architecture n° 3252, ICDC 1539.

Article 1er - Modification du champ d'application
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les dispositions de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des entreprises appartenant à la catégorie des entreprises de bureau, de papeterie, de reprographie, de bureaux d'études et d'architecture n° 3252, ICDC 1539.

« Article 1er
Champ d'application

Les entreprises saisiées par le ministre du travail, la négociation collective des entreprises de bureau, de papeterie, de reprographie, de bureaux d'études et d'architecture (IDCC 1539) est la branche de l'industrie de la papeterie, de reprographie, de bureaux d'études et d'architecture (IDCC 706).

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la branche de l'industrie de la papeterie, de reprographie, de bureaux d'études et d'architecture (IDCC 1539) ainsi qu'aux entreprises relevant de la branche de l'industrie de la papeterie, de reprographie, de bureaux d'études et d'architecture (IDCC 706).

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

Commerce de détail de produits et services informatiques
? commerces et sociétés auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ ou services et/ ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de produits d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;
? communautés et sociétés de logiciels d'hébergement de données ;
? infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

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

Commerces de détail de papeterie et fournitures de bureau
? commerces et sociétés auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits et/ ou services et/ ou services de papeterie, fournitures de bureau, fournitures scolaires, matériel graphique et consommables pour l'environnement de travail.

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

Commerces de détail de produits de loisirs créatifs
? commerces et sociétés auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits de loisirs créatifs en ligne avec l'univers de la papeterie.

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

Commerces de détail de matériel de bureau
? commerces et sociétés auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériel de bureaux, collectivités, et d'équipements personnalisés ;
? communautés et sociétés d'aménagement d'espaces de travail et des matériels associés.

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

Commerces de détail de produits et services d'impression et de documents
? commerces et sociétés auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou services et/ ou services d'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de données ;
? entreprises d'installation, de maintenance et de gestion de produits de services d'impression et de documents.

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

Impression numérique et services graphiques
? services et sociétés auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits d'impression et de documents de documents ;
? services numériques courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports ;
? communautés d'imprimés personnalisés, de communautés et de entreprises d'impression ;
? reprographie, éventuellement internalisée ;
? création, enrichissement, postproduction et épreuves de documents, d'objets, et supports de communication ;
? services graphiques de communication et marketing d'entreprise ;
? signalétique ;
? services de communication grand format, graphiques de bâtiments ou de données ;
? numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tous de données ;
? produits et services de documents personnalisés.

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

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les entreprises saisiées par l'accord 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 3 - Durée d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Toute organisation représentative non saisiée par le présent accord pourra adhérer sans voter les 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 délais fixés à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 19 juillet 2021 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et publicité

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

Accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique IDCC 1539 et de la reprographie IDCC 706

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS 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 convention collective de la burographie et de la convention collective de la reprographie.

Le présent accord a pour objet :

- ? de définir les étapes de la négociation de branche ;
- ? de supprimer, réécarter ou modifier les dispositions collectives obsolètes ;
- ? de contribuer à l'aboutissement d'un accord partiel sur des sujets relatifs aux conditions de travail des salariés qui régissent différemment des situations équivalentes ;
- ? d'intégrer les dispositions conventionnelles non équivalentes dans la convention collective de convergence.

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

Article 2 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord 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 rattachés des conventions collectives répertoriées ci-après :

- ? IDCC 1539 : convention collective nationale des métiers de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et informatique ;
- ? IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des métiers de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Les parties conviennent de la nécessité de redéfinir les contours des compétences de la branche de rattachement et de la branche rattachée dans une optique de clarification et afin de faciliter l'application des dispositions conventionnelles au sein des entreprises concernées.

Article 3 - Méthodologie de la négociation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans

Les parties conviennent de l'extension 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 visée à la fusion des deux conventions collectives précitées se déroulera dans le cadre des séances plénières de la CNPPI de la convention collective nationale des métiers de détail de papeterie, fournisseurs de bureau, de bureau et informatique (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 patronal autorisés à siéger est équivalent au nombre total de représentants autorisés au sein du collège salarié.

Il est convenu que chaque séance de négociation soit précédée d'une réunion de préparation et de coordination syndicale ainsi que d'une réunion plénière 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 privilégier la convention collective de rattachement comme base de travail.

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

Article 4 - Négociations communes ou spécifiques

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Pendant le délai de 5 ans fixé pour négocier une convention collective 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 mise en œuvre de l'audience s'effectue et aboutit dans le champ combiné des deux branches fusionnées a été réalisée par les services du ministère du travail.

L'audience et les travaux relatifs sont assurés par les représentants de l'appréciation de la validité des accords (pour les négociations salariales) ou l'opposition à l'extension de ces accords (pour les négociations pérennes d'employeurs). Les résultats, applicables à l'ensemble des décisions peuvent être pris dans le cadre de la CNPPI de la convention collective IDCC 1539 concernant les entreprises relevant d'un champ d'application, l'autre, ou les deux, sont les suivants :

Pour le collège salarié :

- ? CDTF : 31,63 % ;
- ? CFTC : 25,36 % ;
- ? CGT : 22,14 % ;
- ? UNSA : 10,78 % ;

? CFE-CGC : 10,09 %.
Pour le collège patronal :
? 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 confédération nationale des enseignants de la 69, rue Ampère à Paris 75017.

Le président de la CPPNI, conformément à l'accord de branche consultatif de l'instance, organise la conduite 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 seront réalisées selon le calendrier indicatif suivant :

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions prévues programmées
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 fonctionnement du personnel aux enseignants de la reprographie	29 octobre 2019	1
Classifications professionnelles et salariales minima	Volonté de reconnaître des spécificités catégorielles/intégration de filières métiers dans l'accord collectif de la CCN 1539	29 janvier 2020	3
Temps de travail	Temps complet, modulation, annualisation, travail à temps partiel Forfait en jours	1er juillet 2020	5
Formation professionnelle	Accord pluriannuel de la branche	1er juillet 2020	5
Égalité professionnelle	Accord de branche	31 décembre 2020	4
Protection sociale complémentaire	Prévoyance Frais de santé	31 décembre 2020	3
Contrat de travail	Période d'essai, droit de présence continue et ancienneté, indemnités de licenciement, mise à la retraite, délai-congé en cas de rupture croisée de travail, dispositions particulières sur les contrats de travail à durée déterminée	31 mars 2021	6
Congés, absences et maladie	Suspension du contrat de travail, maladie (garantie d'emploi), absences, maternité et adoption, congés pour événements familiaux	30 juin 2021	4

Article 8 - Dispositions spécifiques aux TPE ET PME

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 prendra fin 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 précisé que l'accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans ou lors de la signature de la convention collective fusionnée si cette dernière devait intervenir antérieurement à l'échéance du terme des 5 ans.

Article 10 - Adhésion et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2020

Toute organisation syndicale représentative non agréée du présent accord pourra y adhérer sans que les 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 anveant est ccnlou puor une durée indéterminée. Il fiat prtaie intégrante de la ceonontivn cltveicoe ; il pruroa dnoc firae l'objet d'une révision conformément aux diisosonipts de la cneivootnn cltclevie à la dmneade de l'une ou de l'autre des ptriaes signataires. (1)

La révision puorra prerdne efeit dnas les cnoitidons visées aux aetlrcis L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il proura également être dénoncé par l'une des pertais snaigearits mnyoennat le rpecset d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées aux ailectrs L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du cdoe du travail. Toutefois, les nlelvoues négociations dervont être

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 accord ceocnne l'ensemble des eirssteeps et des salariés rneevlat des conntnoveis cctovileles répertoriées ci-après :

? ICDC 1539 : cinnotevon cltveicoe nnoialtae des coeemrmcs de détail de papeterie, fonieueurs de bureau, de buaitquere et iamtrfnuqioe ;

? ICDC 706 : cevtoionnn ccevitlloe niataolne de la reprographie.

Il est rappelé que dnas le crade de la fusion administrée par le ministère du travail, la ceinnovotn ccilolteve ntaanilo des cmemcroes de détail de papeterie, fortuiuners de bureau, burqateiue et iauoitqrnfme (IDCC 1539) est la bnchræ de rheattmecat et la cnoevintn cvitelolce noailatne de la reprographie, la bhacnre rattachée.

Article 2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

2.1. ? Oebjt du catnort de professionnalisation

Le dsspiotiif du canortt de psoteosofnasirliinan a puor ojebt de fasrioerv l'insertion ou la réinsertion pssnerlnofloiee des jneus et des auetlds drdeenmaus d'emploi ; il est acciblssee :

? à tuos les jeneus de mnois de 26 ans, qui désirent compléter luer formation, ou acquérir une qualification, geul qu'en siot le niveau, puor pioouvr accéder aux métiers souhaités ;
? aux ddumnarees d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une positionalrsiinfaeosn s'avère nécessaire puor faioevrsr luer reuotrs vres l'emploi.

Il a puor oebctijf de pretetmre à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un tirt à finalité pnneofrsleoie ; ou
? une cratioceitfn intrinse au RCNP (répertoire nniaotl des cefioricaitnts professionnelles) ; ou
? un cecfitarit de qaiuilcoftan psooeinllnsree (CQP) ; ou
? une qiaitcluofain pennfeosroillse rneoucne dnas la csacfiaoiistln de la cenntvoion ccvleilote ; ou
? une qaciuloitfan pnsrneiofelle frgniat sur la lstie établie par la CNPFEP ;
? de foviarsar son intégration dnas l'entreprise en lui danonnt les ciacesonnsas et les compétences pselnreosefinos nécessaires à son activité.

L'emploi occupé paenndt la durée du craotnt de piarsinssloonaefitn et les évolutions des misnois confiées pneadt ces périodes en etirpesne dveoint être en lein dcriet

engagées dnas les 3 mios saiunvt la sginaiioftcn de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respect des diiopnitoss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 sbtermepe 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de ciodnoselr la pérennité du régime de prévoyance de la bhnacre des comecehrs de détail de papeterie, fruoneiurts de bureau, de bieutauruqe et informatique, le présent anenvat a puor obejt de réviser les cotisations.

aevc la foramotin sviue et la qicfiitalaoun visée.

2.2. ? Durée du cntarot de professionnalisation

2.2.1. ? La loi prévoit que le conatrt de praoesfnitooissaln puet être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si le croantt est à durée déterminée, il est cnolcu puor une durée copsimre etrne 6 et 12 mois. L'objet du CDD est arlos la professionnalisation. Les stgeanirias de l'accord ieicnntt vievnmnt les eetpsirens anyat eu rucros au crntaot de panslriiasistoeonofn à ccolurne un CDI à l'expiration du CDD (en ppsoorant neamntnot les ptoess suos CDI vacnats au sien de l'entreprise et cnansdrreopot à la qcoilaiafutn aiucqse par le salarié), ou de fseivaorr l'insertion du salarié au sien d'une aurt eepnistrre de la branche.

Si le ctnorat est à durée indéterminée, la durée mlainmie de la professionnalisation, dranut lqleuale snot miess en ?uvre les acitons de professionnalisation, est cpromsie etrne 6 et 12 mois.

2.2.2.(1) Afin de rcnferoer la pssasonoieiiannoltfn des empoils dnas les eprrtesenis rlaenevt de la cvtnioenon collective, les petaris sieagrtnias décident que la durée des cntoatrs à durée déterminée ou de l'action de psfoseiaasoirioitnnln des carnttos à durée indéterminée puet être de 24 mios puor :

? des jneues sirtos du système éducatif snas qticuafloiiian plsfeieslononre ;
? un ceaicirftt de qioluatcfiian peenosnflsloire (CQP) ;
? toute atoicn vnaist un diplôme, une citiacortefin isrcitne au répertoire noaanitl des ctoiferinacits psiooenrlslfnees (RNCP) rnncoeu dnas les cfioicislsaanits de la brnahce et des certcniiotfais prlelnefisoensos ;
? tuot aurt pibulc ou aitcon définie par la CPFENP et validée par la branche.

2.3. ? Durée de la fitoroman au sien du cotnart de professionnalisation

La durée des fraimotos est crmpoise etrne 15 % et 25 % de la durée tolata du crtanot ou de l'action de professionnalisation, snas pooivur être inférieure à 150 heures.

Les sntaergiais décident que ctete durée puet être portée jusqu'à 40 % de la durée du coantrt ou de l'action de perionloaisnsiaotfsn :
? puor les jeneus n'ayant pas achevé un sonecd clyce d'enseignement senoirdcae ou non tariitelus d'un diplôme toonequlicghe ou pnnseireofsol ;
? puor cuex qui vniest des fntmraoois diplômantes ; ou
? lursque la nrtuae des qucllioantias l'exige ; ou
? puor une qiaofultican ploinsrfsosenlee fnaugrt sur la lstie établie par la CNEFPP et validée par la bchnrae et dnot le connetu egxie cttee dérogation.

2.4. ? Rémunération du ctnarat de professionnalisation

Les patries saagnrtiies décident que les rémunérations mmaineils snot fixées de la façon sautvine :

a) ? Puor les bénéficiaires âgés de minos de 21 ans

Lors de la 1re année :

? 60 % du Simc ou du sraiale mimnium ceononteninvl gnatari csodnoenrprat au nvaieu de l'emploi occupé si ce deinier est

supérieur ;
? 65 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti codornraspent au niveau de l'emploi occupé si ce dñereir est supérieur, et s'ils snot tiiaelurts d'une qfuaiaitolcn au moins égale à celle d'un baccalauréat pensoonsrifel ou d'un tirtre ou diplôme à finalité pefrsniloesnloe de même niveau.

Lors de la 2e année :
? 70 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti caseordonnprt au niveau de l'emploi occupé si ce drenier est supérieur ;
? 75 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti coosrndprenat au niveau de l'emploi occupé si ce drineer est supérieur, et s'ils snot tutriailes d'une qictaifoulain au moins égale à celle d'un baccalauréat peefnirnsosol ou d'un tirtre ou diplôme à finalité ponrfonsselleie de même niveau.

b) ? Puor les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans

Lors de la 1re année :
? 75 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti csdraoeonnprt au niveau de l'emploi occupé si ce dneieerr est supérieur ;
? 80 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti

cpnsoroedrant au nvaieu de l'emploi occupé si ce deenrir est supérieur, et s'ils snot tilatreius d'une qaciuliaioftn au moins égale à celle d'un baccalauréat pefsesoinnrl ou d'un titre ou diplôme à finalité plinfeonlssreoe de même niveau.

Lors de la 2e année :
? 80 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel gñanrai caornreptosdt au niveau de l'emploi occupé si ce dnrieer est supérieur ;
? 90 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel graatni csoporranednt au niveau de l'emploi occupé si ce dirneer est supérieur, et s'ils snot titarleuis d'une qciioaatilufn au moins égale à celle d'un baccalauréat peoirnfesnsol ou d'un titre ou diplôme à finalité pnfilesnlosreoe de même niveau.

c) Puor les salariés âgés de 26 ans et plus

Lors de la 1re année :
? 85 % du salaire minimum conventionnel gñanrai si ce deneirr est supérieur, snas pouvior être inférieur au Smic.

Lors de la 2e année :
? 100 % du salaire minimum conventionnel gñanrai codrorpeasnt au niveau de l'emploi occupé, snas pouvior être inférieur au Smic.

	Salariés de ? 21 ans		Salariés 21 à 25 ans		Salariés de 26 ans et +
	Au 1er juor du mios saivunt où le trutiiale du crontat aittnet l'âge indiqué				
	< Bac	> Bac	< Bac	> Bac	
1re année	60 % du Smic	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	85 % du siaarle mnii cnnvintnooeel garanti, snas être inférieur au Smic
2e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % du srlaaie mnii coeeinvnontnl garanti, snas être inférieur au Smic

2.5. ? Rneeomvneult du catnrot de professionnalisation

Les crnoatts de plooesiairsnftnoasn à durée déterminée et les aoictns de piosornalinastofsien des cttaonrs à durée indéterminée pvuneet être renouvelés une fios dnas les cinndotois sevtanuis :

? en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la frtoiaomn suivie, le catnrot ou l'action de pnfaasossorinteilon puet être renouvelé puor prtrmeete au salarié qui n'a pu oñbier la qloiuafitcan envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification. Dnas ce cas, le catnrot ou l'action de pñlfroneiosiaoiassn renouvelé ne prorua pas dépasser 12 mois.

Les crtnaots de pñnftialeossoriosain à durée déterminée et les actoins de paieoiatnsisofnln des cntoarts à durée indéterminée puvneet être renouvelés une fios dnas les cnnidtois stniveaus :

? en cas de maternité, maladie, aniccdet du traival ou ernoce malidae pesooesnrflilneentrañant une anbscee de puls de 2 mios puor les catnros de 6 mois(2) ;
? en cas de maternité, maladie, acdicent du taarvil ou ecrone malidae pñrnsenolisloe entrañant une ansbece de puls de 3 mios puor les ctarntos supérieurs à 6 mois(2) ;
? ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans ces cas, le ctaront ou l'action de pñfsiioinsaotorsaenl renouvelé puora dépasser 12 mios si les bniesos de la ftooriamn l'exigent.

(1) L'article 2.2.2 est étendu suos réserve du rcsepet des doiospiitnss de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 sbpmtteere 2021-art. 1)

(2) A l'article 2.5, les teemrs « entraînant une acenbse de puls de 2 mios puor les cnottrats de 6 mios » et « en cas de maternité, maladie, aniccdet du tavrail ou encore maalide poloenrnsflesie entrañant une acnesbe de puls de 3 mios puor les corttnas supérieurs à 6 mios » snot exulcs de l'extension en tnat qu'ils ceonrrnveeitnt aux diostiosips de l'article L. 6325-7 2° du cdoe du travail. (Arrêté du 17 seprmetbe 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les partrnieeas saiuocx relnaelppt qu'ils pnneenrt en considération la nécessité de prévoir des dsniitoopss 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 fcinoton de la taille des eerpterinss concernées.

Article 4 - Date et durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent aoccd est cloncu puor une durée indéterminée et enertra en vguueir au 1er juor du mios siaunvt la dtae de puitraon de l'arrêté d'extension.

Il est rappelé que les eniptserres ont la possibilité d'appliquer les dñisotposiis de cet acocrd de manière vonitaorle snas codnitoin d'extension. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsepet des dopinstiisos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 seebrpmtte 2021 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les pietars sagriiantes mdnntaaet le secrétariat de la conepton collective, assuré par l'APGEB (Association piaairte puor la gioestn de l'équipement du bureau), puor efucefter les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent arcocd et les formalités de publicité.

Le présent acocrd srea déposé auprès des srceveys du ministère chargé du taiarvl et des cvoinoetns collectives, asini qu'au secrétariat-greffe du cionsel de prud'hommes de Prais conformément aux dpisnsioois 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 fusoin administrée par le ministère du travail, la convnioten cotclvleie nlaoniate des cromcemes de détail de papeterie, fornuuutes de bureau, buqrauuetie et

Avenant du 21 avril 2022 relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC,

Article 1er - Intitulé de la convention collective
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les peenraartis suoaiex connieennvt de mifdoier l'intitulé de la criteonvon clvloeicte des cecmemors de détail de papeterie, fuiruennots de bureau, beauruuiqte et ioitfraunqme et de lirriabie (CCN 3252 ; ICDC 1539) désormais intitulée :

« Cnvntiooen clcevtioile nanitlaoe des epinterress du bareuu et du numérique ? Cemmocers et srevecis »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les pereaiarnts scuoiex rnapeellpt qu'ils penrennt en considération la nécessité de prévoir des dsptsinioois spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent arcocd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fctonoin de la tllaie des esinpetrres concernées.

Article 3 - Durée d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Le présent aorccd est cnclou pour une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Toute osgrnaiitaon sicalndye rneoncue représentative non-signataire du présent accrod proru y adhérer sinuavt les règles de dirot cmumon en vigueur. (1)

Cette adhésion dvrea être notifiée aux snatgiraies de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des seerivcs du ministère du taaivrl par la pitrae la puls dinigelte dnas les cndnoitios fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La procédure de révision dvera être engagée conformément aux dsiipnioosts légales en vigueur.

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,

itufqnmroaie (IDCC 1539) a alieulcci la bnhrae du pnoersnel de la rpohaegrprie (IDCC 706).

Compte tneu de l'absence de dsstinioiops reveltais au ctoart de ponsilsaifostnraoen dnas le champ de la reprographie, citnreas protjes de ruretnemct ne pevenut aboutir. Snas rrmettee en cuase la nécessité de négocier un aocrcd « Forotiamn » global, les priearatens scuoiex fnot le choix, à crout terme, d'étendre les dnpiooisits de l'accord de bacnhre du 20 aivrl 2007, aux erritesneps de la reprographie.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpsset des dipiosoisnts de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 semeptbre 2022 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Le présent accrod 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 pirtaes sngaitreias ciennnovent de demaednr au ministère du tvaiarl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

La cioevnnonn ceitlcolve nolainate des ceceommrs de détail de papeterie, fienutorris de bureau, bqhieratuue et imtfqnauroie et de liaibrrie n° 3252 (IDCC 1539) a été signée le 15 décembre 1988 et étendue en décembre 1989.

L'application de cette ctenooinvn cltovelcie a évolué au fil des ans pour exclure, dnas un piemrer temps, l'activité de lirbriaie qui dspiose de sa pprroe cvonoenitn cileovctle deuips 2012 (CCN 3252 ; ICDC 3013) et se développer vres devirs activités aotuur du breauu et du numérique dnnt le dénominateur cmumon est l'équipement des ecsapes de travail, la fintruuroe de purtodis et/ou stliouons et/ou sceervis parntmeett ttuoe activité peflisesnnoorle tertiaire, et le sivrece aux epeserinrts en matières de seciervs généraux.

C'est en tneant ctpome de cette évolution que les pieraeatnrs scaoux ont engagé au curos de l'année 2019 une réflexion sur la maotfdoiicin du cmahp d'application de la cvotonnein collective. Un arcocd a été signé en ce snes le 29 ocbtore 2019 et étendu le 13 jluelit 2021.

À clea s'ajoute la fusoin de la ceovnooinn cvtleicole aevc clele de la cevonnioitn cveocltlie nioatanle du psrenoel de la rgahrpopiree (CCN 3027 ; ICDC 706) par arrêté ministériel du 9 aivrl 2019 dnas le cdare de la rretuutticroasn des brenhcas ponenfeleroslsis engagée par les lios n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Face à ces nsmeobuers évolutions, les pnartaeers scaoiex se snot accordés sur le fiat que le nvoeul intitulé de la ctnooinven cttlvcoeie daivet refléter d'avantage les métiers de la branche, tuot en ayant puor ocibejtf que ce nveoul intitulé ait une itenidfitaicon lsiible et viislbe pour l'ensemble des acteurs.

Article 1er - Modification du champ d'application professionnel
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les dnisoiptsois de l'article 1.1 « Camhp d'application » de la cnvonioetn coitcllvee nitnlaaoe des coemecrms de détail de papeterie, fuoitunrres de bureau, beuiutruaqe et iofmrntuqae n° 3252 (IDCC 1539) est modifié cmome siut :

« Actrlie 1.1
Champ d'application

Les etieensrpps concernées snot celes dnnt l'activité pcirnailpe est constituée par l'une ou piursules des activités setuiavns dnnt

le dénominateur commun est l'équipement des locaux de travail, la fourniture de produits et/ ou logiciels et/ ou services permettant toute activité professionnelle tertiaire, et le service aux entreprises en matière de services généraux.

? Commerce de détail de produits et logiciels informatiques :
? commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations de produits et/ ou logiciels et/ ou services informatiques, matériels ou immatériels, et éventuellement de prestations d'installation, de maintenance et de gestion de ces produits ;
? commerce de détail de logiciels et services de hébergement de données ;
? infogérance de systèmes informatiques à distance ou sur site.

Les entreprises ou établissements visés sont le personnel répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 51Z, 47. 41Z, 62. 02A, 95. 11Z, 33. 12Z.

? Commerces de détail de papeterie et fournitures de bureau :

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

Les entreprises ou établissements visés sont le personnel répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 47. 62Z, 47. 41Z, 46. 18Z, 46. 49Z, 47. 26Z.

? Commerces de détail de produits de loisirs créatifs :

Commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de produits de loisirs créatifs en ligne avec l'univers de la papeterie.

Les entreprises ou établissements visés sont le personnel répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 47. 62Z, 47. 78C, 46. 49Z.

? Commerces de détail de mobilier de bureau :
? commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de mobilier de bureaux, collectivités, et d'équipements professionnels ;
? commercialisation de logiciels d'aménagement d'espaces de travail et des matériels associés.

Les entreprises ou établissements visés sont le personnel répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 65Z, 46. 66Z, 47. 59A.

? Commerces de détail de produits et logiciels d'impression et services :
? commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de matériels et/ ou logiciels et/ ou services permettant l'impression, la numérisation, l'enregistrement, l'archivage, la sauvegarde de données ;
? prestations d'installation, de maintenance et de gestion de logiciels de logiciels d'impression et logiciels documentaire.

Les entreprises ou établissements visés sont le personnel répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'Insee sous les codes APE suivants : 46. 66Z, 33. 12Z, 95. 11Z.

? Les commerces de logiciels de communication électronique, télécoms et réseaux :

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

Les entreprises suivaient jusqu'à ce que le code APE est un indicateur et n'entraîne pas de rattachement à une catégorie collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, " le champ d'application personnel est défini en termes d'activités économiques ".

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

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

Article 2 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les entreprises suivaient jusqu'à ce que les entreprises ne sont pas l'activité principale est la vente à un revendeur de produits, consécutive ou non à une opération d'importation, sont exclus du champ d'application.

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

Article 3 - Durée d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Adhésion et révision En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur. (1)

Cette adhésion devra être notifiée aux entreprises 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 23 septembre 2022 - art. 1)*

Article 5 - Dépôt et publicité En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

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 6 - Extension En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

Les entreprises signataires pourront demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2022

La convention civile de la loi de 1988 sur les commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, fournitures et fournitures n° 3252 (IDCC 1539) a été signée le 15 décembre 1988 et étendue en décembre 1989.

L'application de cette convention a évolué au fil des ans pour se développer vers diverses activités au sein du secteur et du numérique sont le dénominateur commun est l'équipement des entreprises de travail, la fourniture de produits et/ ou logiciels et/ ou services professionnels de l'activité professionnelle tertiaire, et le service aux entreprises en matière de services généraux.

Face à ces nombreuses évolutions, les entreprises soucieuses ont engagé une réflexion sur la modification du champ

d'application de la ciontvneon collective.

Cet avaennt anulne et rlcapeme les dispinotsois de l'article 1.1 de la cetivonnon ceoltlcvce nnlaiaioe des commreecs de détail de papeterie, friturerous de bureau, bauqeutuire et iinqourtamfe n° 3252 (IDCC 1539) puor y intégrer les cemmecors de sunooilts de cumiactnomion électronique, télécoms et réseaux et puls particulièrement les ereesnpirts indépendantes qui ont puor activité picnpalrie la vente, l'installation, l'intégration et la mnnecaanite des irctttrausfneus réseau et télécom ienenrts de lerus clients, qu'ils seniot entreprises, aitoriansmtidns publiques, pirsooensfs libérales ou collectivités.

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 comme siut :

« Alrtcie 2.1
Bénéficiaires du régime

Bénéficie des gaiatenrs instituées par le présent acrocd l'ensemble du poenrensl des eitresprens etannrt dnas le cmhap d'application de la ctvnoeonin clitvlcoee nnlaatioe des esnierpetrs du braueu et du numérique ? ccmreomes et services, qullee que siot la nature de son canortrt de taraivl (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, insirct à l'effectif de l'entreprise, siot : tuos les salariés présents au travail, ou dnot la ssesuponin du cnortat de tivarl prévue par le cdoe du travail, donne leiu à un mnietain de sialare piaretl ou toatl par l'employeur ou au vmeensert d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor piatre par l'employeur.

Bénéficient également des gaanreits du présent régime les salariés dnot le cnortat de tviaarl est rompu (sauf si la rturpue diudt croantt résulte d'une futae lourde) dnas les ctindooins énumérées à l'article 5 du présent accord.

Article 2.2
Identification des eoilmps puor le bénéfice de diipssiotons spécifiques en matière de ptcoorien sailcoe complémentaire

Pour l'application des dpsistoioins cnoelinevlnrneos de l'article 2.1 de l'accord nntaioal isnfenneerrotsopil du 17 nembre 2017 rialtf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés raenelvt des emilpos classés au mnois C1.

Pour l'application des dsosiipotnis coenlnienlnvteos de l'article 2.2 de l'accord ntoaianl ipoeesrtnfnnsnirol du 17 noevmrbe 2017 rtileaf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés reelvnt des emoipls classés au niveau B3.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sloicae qui définit les salariés non-cadres pvuaont bénéficier d'une eeoxsntin de régime mteatnt en pcalle les grieanats cetcllvieos mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, snot visés les salariés rnlveeat des eipmlos classés A5 à B2.

Il est expressément cevonnu que l'extension de régime au prfioit des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soilcae ctioitnuse uuiieqmnnent une faculté laissée aux entreprises.

Il est par arieluls rappelé que le bénéfice d'une eotxeinsn de régime au ttrie des atrclies susmentionnés du cdoe de la sécurité slaicoe au poifrt d'un salarié epmterroa estnxeion à tuos les salariés de l'entreprise vaeant du même nevaiu de positoin sur l'échelle de classification.

Les catégories susmentionnées snot agréées par la cimosiosmn piartare rattachée à l'APEC, dnas les cnioiotnds prévues à l'article 3 de l'accord noaianltl irporeetnnnfiossl précité du 17 nbverome

2017 rieatlf 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 paparrahge 3.2.3 « Mtnnaot de la psitrtoean » est modifié cmcoe siut :

« 3.2.3. ? Mntnaot de la piotasrten

Salariés rlaeevnt des alrtecis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nverobme 20217	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, retne acicdent du tvairal ou miadale pornesiflnelose d'un tuax au mnois égal à 66 %	75 % du saraile de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du saairle de référence
Rente d'incapacité pmretaenne acicndet du tvairal ou midaale pnssefolielorne d'un tuax croimps etrne 33 % et 66 %	45 % du silaare de référence
Rente d'incapacité pteenmanre accinedt du tiaarvl ou maaldie pelinofosnslere d'un tuax inférieur à 33 %	Le vesmrenet de la rntee est sndpuseu

Le mnonatt de la retne versé par l'organisme aerssuur s'entend suos déduction des indemnités journalières butres serives par la sécurité sciaole cumulées à l'éventuel silraae burt à tmpes partiel.

En tuot état de cusae les ptatenrsois versées au trite du régime de prévoyance cumulées à cleels versées par la sécurité sociale, et l'éventuel siralae à tpmes paretil ne puevent curidnoe le salarié à pceerivor puls que le saralie net après prélèvement des cotoiainsts soceials qu'il aiurat perçu s'il aavit continué à travailler.

Salariés ne rlnaevet pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nebovmre 2017	
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie, rtnee accdcinet du tvraail ou mlaaide pnfresoonlsilee d'un tuax au monis égal à 66 %	75 % du siralae de référence
Rente d'invalidité 1re catégorie	35 % du sariale de référence
Rente d'incapacité pnantmeree andcceit du tiavarl ou midalae pfnoroselenlsie d'un tuax croimps ertne 33 % et 66 %	35 % du siarlae de référence
Rente d'incapacité pmreenante accndeit du taiavrll ou mdaalie peerinsslonofle d'un tuax inférieur à 33 %	Le veesrnmet de la rente est spsnudeu

Le mntanot de la rente versé par l'organisme aressuur s'entend suos déduction des indemnités journalières brteus servies par la sécurité soilcae cumulées à l'éventuel sirlaae burt à tpmes partiel.

En tuot état de csuae les psreattoins versées au trtie du régime de prévoyance cumulées à cleels versées par la sécurité sociale, et l'éventuel siaiare à tmpes ptreial ne puenet crionude le salarié à pervieocr puls que le siaarle net après prélèvement des

cinooatists saieolcs qu'il aiuart perçu s'il aavit continué à travailler. »

De plus, le prarpaghae 3.3 « Siarale de référence puor le ccuall des pstietnroas incapacité de taavirl et invalidité » est modifié cmome siut :

« 3.3. ? Siralae de référence puor le ccalul des psntaoteris incapacité de trvaail et invalidité

Le siaarle de référence snrevat au clacul des psntteorias d'incapacité de tvairal et d'invalidité, conrrpseod à la myneone des serlais bturs perçus au corus des 12 mios cvliis précédant l'arrêt de travail.

Les différentes tchenars de rémunérations srvaent de bsae de ccual aux geraaitns snot définies comme siut :
? tracnhe 1 (équivalent à l'ancienne tachnre A) : patrie du salaire limitée au paoflnd de la sécurité solaiçe ;
? thcrane 2 (équivalent à l'ancienne tnharce B) : pirtae du salaire cspoirme etrne le pnlofad de la sécurité slciaoe et quatre fios son montant. »

Article 3 - Modification de l'article 4 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Au sien de l'article 4, le pahragrape 4.1.3 « Mnnaott du caitapl décès » est modifié cmmoie siut :

« 4.1.3. ? Mtanont du capaitl décès

Le monatnt du capital qui srea versé en cas de décès du salarié viare en fiocnton de sa saouittin de flimale à la dtae du sinistre.

Situation de fmliale	Salariés reelanvt des arlietcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrvobmee 2017	Salariés ne rlevenat pas des airtecls 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 noebrvme 2017
Salarié célibataire, veuf, divorcé snas pnrrnsroe à chgare	240 % du siaalre de référence limité à la T1	75 % du salraie de référence
Salarié marié, pacsé, en siiouttan de ccniuagobne ou aaynt une prnenose à cghare (tel [telle]) que définie à l'article 4.7)	320 % du siraale de référence limité à la T1	100 % du salraie de référence
Majoration par posennre à chrage supplémentaire (tel [telle]) que définie à l'article 4.7)	80 % du srilaee de référence limité à la T1	25 % du silaare de référence

De plus, le pparraghae 4.4.2 « Bénéficiaires » est modifié cmome siut :

« 4.4.2. ? Bénéficiaires de la rtene éducation

Les bénéficiaires de la gintraae rtene éducation snot les eantfns à chrgae tles que résultants de la définition de l'article 4.7 intitulée ? efannt à crgahe puor la rnete éducation ?.

De plus, le papgrhraae 4.4.3 « Mtnnaot de la prstiteaon » est modifié cmome siut :

« 4.4.3. ? Mnaotnt de la peatotsirn

Le motannt de la rtnee éducation est de :

Salariés rveelnat des arlcites 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nobverme 2017	Salariés ne revealnt pas des aecitlrs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmebrvoe 2017
12 % du saiarle de référence	5 % du sialare de référence
Le mnotant anenul de la rnete ne puet être inférieur à 3 200 ?	Le mnoantt anuenl de la rtene ne puet être inférieur à 1 000 ?

De plus, le paaaprrhge 4.5 est modifié cmome siut :

« 4.5. ? Slaiare de référence puor le clacul des patntsiores décès, IAD et rtene éducation

Les citsoiatnos snot fixées en pgroacteune du sialare de référence, défini comme le srliaae burt soiums à cttaisonois de sécurité sociale.

Les différentes thcrenas de rémunérations sreavnt de bsae de ccual aux grtnaeais snot définies comme siut :
? tncarhe 1 (équivalent à l'ancienne tnrache A) : piatre du sariale limitée au pfoland de la sécurité slcioae ;
? tnhcrae 2 (équivalent à l'ancienne tnhcrae B) : piatre du silraae cimropse etrne le pnlofad de la sécurité sioalce et quarte fios son montant.

Pour le ponenresl crade rnleeavt des aielctrs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmrveobe 2017, le srlraae de référence est limité à la trhanche 1. »

De plus, le paagaprhre 4.7 « Niotons de pnesorens à crghae (hors retne éducation) » est modifié comme siut :

« 4.7. ? Noiton de psnonree à cgrahe

Enfant à carghe puor la rente éducation :

Au ttire de la giratnae ? Rtene éducation ?, on eentnd par ? efannt à caghre ? l'enfant à carghe de l'assuré à la dtae de son décès, indépendamment de la législation fiaslce :
Jusqu'à son 18e anniversaire, snas codotniin ;
Jusqu'à son 25e aliansenvrie :
? s'il pioursut des études dnas un établissement secondaire, supérieur ou penresoisnfol ;
? s'il est en astneiprsgape ou s'il prsuiout une foortiman pinseellrsnofoe en atcnenlare ;
? s'il est aenitt d'un hdiancap l'empêchant de se lrevir à une qnuqeolcue activité rémunératrice, ttutrialie d'une carte d'invalidité ou de la carte ? mobilité ionulsicn ? pnroatt la mtonein ? invalidité ? prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slcioae et des familles, et rattaché au fyoyer fasicl de l'assuré.

Personne à crhgae (hors rente éducation) :

Au ttirie de la girtanae ? Décès ?, on etnend par ? prnonese à crhgae ? puor l'attribution de la mojttaairon décès :

1. ? Les enanfts à cgahre :
? les etnfans de l'assuré, de son conjoint, de son prtiaenare lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils snot enffemteicvet à la cgarhe de l'assuré, c'est-à-dire si celui-ci piorouv à lerus boesnis et ausrse luer entretien, et sfaasnaistit à l'une des ctiodonnis sevantius :
? ? être âgés de moins de 18 ans, non-salariés, aynat la qualité d'ayant dorit au snes de la sécurité sliocae de l'assuré, de son conjoint, de son pneiaatre lié par un Pcas ou de son cnbocuin ;
? ? être âgés de pnios de 21 ans, être non-salariés, bénéficiar d'une ilaacmutirtmion en prpoe en tnat qu'assuré du régime de sécurité sicloae et rocunnes à chgare par l'administration failcse de l'assuré ;
? ? ? être âgés de moins de 26 ans et, suos réserve de froinur aeennenuhlt tuot justafitict de luer sittuaoïn :
? ? ? être à la rrcheche d'un pireemr elopmi et icnsrtis à ce trite au régime d'assurance chômage ;
? ? ? ou ereecxr une activité rémunérée luer pcrnourat un rneveu msuenel inférieur au RSA mnseoul ;
? ? ? ou bénéficier d'un cntarot d'apprentissage ou de ponrrnsosoieifatslain ;
? ? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, rnnuceos à crghae par l'administration fiscale ou non iemlapsbos et jisfetiur de la ptrusiouoe d'études sedoaieicrns ou supérieures à tepms pelin dnas un établissement plibuc ou privé ;
? ? seul que siot luer âge, suos réserve qu'ils seonit atnteits d'une

infirmité tllee qu'ils ne puevent se lievr à aunuce activité rémunératrice et que l'invalidité ait été rnncoee avnat luer 21e anniersavie ;
? les etnfans raemnlpst l'une des cniinotdos énumérées ci-dessus au tirt dqueulss l'assuré vsree une piseonn arilaitmnee vennat en déduction dnas le clucal de l'impôt sur le rvneeu ;
? les eatnfns à naître au moment du décès de l'assuré. Ne puvneet être considérés comme entfnas à naître que les efntas qui snot nés viables, dnas les 300 jruos du décès de l'assuré.

2. ? Les ascendants/ dntensadces à charge :
Les ascendants, denacetsdms du salarié ou cuex de son conjoint, de son cicnuobn ou de son piaearnte lié par un Pacs, vvinat suos le tiot du salarié suos réserve de friuonr aenumnenlelt tuot jiittfiauscf de luer situation. »

Article 4 - Modification de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les alinéas 1 et 2 de l'article 7 snot supprimés.

Article 5 - Modification de l'article 10 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 10 est modifié cmome siut :

« 10.1. ? Tuax des cotoinastis

Les csnioaoitts afférentes aux gtaearnis prévues au présent accrod snot réparties à rsioan de 50 % à la cgrahde de l'employeur et 50 % à la chgare du salarié, scaahnt que la gatarine incapacité de tiaarvl du salarié ne raleevnt pas des ateilrcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nborevme 2017 est intégralement à la cgarhe du salarié.

Les ctsioaonits afférentes aux gtnearis prévues au bénéfice des salariés realenvt des airltecs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 neomvbre 2017 snot réparties à heutuar d'une prat au mnois équivalente à 1,50 % à la charge de l'employeur, sur la tcarnhe de rémunération inférieure au plnofad fixé puor les cotainosits de sécurité sicoale (tranche 1), dnas les cdoinions visées à l'article 1er de l'ANI précité.

Le tuax gbalol des cotisations, en cprietnatroe des paottenrsis versées au titre du présent accord, est fixé à :

Prestations	Salariés ne rlaenevt pas des alticres 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nvmoerbe 2017		Salariés rvalneet des artelcis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrbovmee 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. ? Aesttsie de caulcl des csaoitoitns

Les ctnastoiios snot fixées en puncregaote du sraalie de référence, défini cmome le slaaire burt solums à csaioonitts de sécurité sociale.

Les différentes trcnheas de rémunérations savernt de bsae de cuclal aux cionsaiotts snot définies comme siut :
? trnhace 1 (équivalent à l'ancienne tachnre A) : pirate du slaraie limitée au polfnad de la sécurité slacioe ;
? tanrche 2 (équivalent à l'ancienne tnarche B) : pitrae du slaiare csmipore ertne le polfnad de la sécurité sclaioe et qutrae fios son montant. »

Article 6 - Durée d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accrod est ccnlou puor une durée indéterminée.

Le présent accord erenrta en vuuiogr le 1er jvneair 2025.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Ce présent aeannvt s'applique à tuetos les esetrnpies entarnt dnas le cmahp d'application de la cotnveonin cleotvcile noitlanae des etpesrnires du breuau et du numérique ? comecehrs et services, geul que siot luer effectif.

La bncahre est très mreeratoiinmjat composée d'entreprises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent aanvent ne puet dennor leiu à des stuipaitnols différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le crade la dmeadne d'extension et conformément aux diosnitiosps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers sntigireaaas iquenindt expressément que l'objet du présent anavent ne jiusftie pas de musree spécifique puor les enerrisptes de moins de 50 salariés.

Article 8 - Adhésion et révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Toute oitgarsinoan sanldciye rneunoce représentative non-signataire du présent accrod prorua y adhérer sniavut les règles de droit cmmuon en vigueur.

Cette adhésion drvea être notifiée aux srtiganaies de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des srevceis du ministère du tavoral par la pirtae la puls dlegnitie dnas les ctoiondnis fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

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

(1) Atircle étendu suos réserve du rpescet des dopoisitisns de l'article L. 2261-3 du cdoe du tvaialr qui autoesnrnt également l'adhésion d'associations d'employeurs ou d'employeurs pirs individuellement.
(Arrêté du 3 oorbtcce 2024 - art. 1)

Article 9 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les periatrs segnritaais mnnaeadtt le secrétariat de la ciontvenon collective, assuré par l'APGEB (association partaiaire puor la gostien de l'équipement du bureau) puor eeuetcfr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accrod et les formalités de publicité.

Le présent acrocd srea déposé auprès des sveicres du ministère chargé du tviaral et des cvitoennons collectives, ansii qu'au secrétariat-greffe du cesoinl de prud'hommes de Prias conformément aux dnotpsiiisos de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

De même, les piarets sieagtarns mnatadnet le secrétariat de la cionnveotn collective, assuré par l'APGEB (association piratirae puor la gsteoin de l'équipement du bureau) puor euetffcer les démarches auprès de la coiossmimn parratie rattachée à l'APEC prévues à l'article 1er du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annevaf a puor objet de merrte à juor les mtenonis présentes dnas l'accord du 10 décembre 1990 rietlaf à la prévoyance.

En effet, l'accord nnaaotil iofitnsrnoespenel du 17 nomrebve 2017 realitf à la prévoyance (ci-après « l'ANI du 17 nbromvee 2017 ») est vneu prévoir de nlvoeuls références rliatvees aux bénéficiaires du régime de prévoyance.

De même, l'accord noiatnal iospnfoernitrseent du 17 nmoervbe

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 SALENPC ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aroccd crnencoe l'ensemble des erreisetnps et des salariés rveeanlt du camhp d'application de la ceinvtonon ceotcillve naoinalte des eeirrtensps du bareuu et du numériques ? ceremmcos et services, tel que prévu par l'avenant du 18 mai 2022 relitaf à la révision du cahmp d'application de la cintvonoen collective, étendu par arrêté du 31 mras 2023 publié au Jounral oeicffil du 13 arivl 2023, et cpomnrenat le champ de l'ancienne cnetvoion cvltliocee niaalonte du poresnnl de la roeprpriahge (IDCC 706), conformément à l'arrêté de fsouin du 9 arivl 2019, publié au Jnroaul ofieicfl du 19 avril 2019.

Il est rappelé que dnas le cdare de la fouisn administrée par le ministère du travail, la ctoneiovnn ceviloctle naolniate des eieernstps du bruaeu et du numérique ? cmcmroees et sievecrs (IDCC 1539) est la bcnarhe de rmanhttcaeet et la coveonitnn ccitovelle nonailate de la reprographie, la bhcnare rattachée.

Article 2 - Salariés éligibles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est rappelé que le dissoiptif de la Pro-A cenronce les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en prcuieaitlr les ttaeurils d'un crtnaot à durée indéterminée, les salariés, qu'ils sinoet sforitps ou entraîneurs professionnels, en ctmarot de tiraval à durée déterminée clncou en appctaoilin de l'article L. 222-2-3 du cdoe du travail et les salariés bénéficiaires d'un ctoarnt à durée indéterminée cloncu en aplticioan de l'article L. 5134-19-1 du présent code, nmmaoentt les salariés dnnot la qcaufoaitliin est isffsuniante au rregad de l'évolution des tnnoecephlis ou de l'organisation du travail. Elle cnoencre également les salariés placés en potsioin d'activité ptrlleiae mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Le dissitpoif est albcescsie aux salariés placés en activité partielle.

En aatpoilicpn de l'article D. 6324-1-1, elle vsie les salariés n'ayant pas attinet un niaevu de qltaiuoaficn défini par vioe réglementaire.

Article 3 - Objectifs poursuivis et mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La Pro-A priouust un ocijebtf d'évolution prflneosilnese pnouvaf se tardriue par un cahmnenegt de fotcoinn ou de pstoe ou par la

2017 ianusttnit le régime unifié Agirc-Arrco de retiarte complémentaire est vneu prévoir de nevelolus tncrheas de référence, radnnnet obsolètes les mnoietns présentes dnas l'accord du 10 décembre 1990 rvtealeis aux tchaerns A et B de la cneniotvon citlocvlee notinalae des craeds du 14 mras 1947.

Enfin, le décret n° 2021-1002 du 30 jelilut 2021 ralitef aux critères otjfciebs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une curotvreue de potoetircn slaocie complémentaire clvcteolie est vneu prévoir un système d'identification différents de cueli prévu à l'article 36 de l'annexe 1 de la cvenitnoon celcolivte ntiaolnae des cadres du 14 mras 1947.

Conscients de ces évolutions, les peinertrtas souicax ont conclcu le présent anvneat puor en tiner cmtpoe et mtttere à juor les références de l'accord de prévoyance.

msie en ?uvre d'actions ptnatemret de fraie vdeailr les aiqucs de l'expérience. L'entretien peefsoionnsrl tritaant des piepvrceets d'évolution prlsooineelnse du salarié diot servir de bsae à la réflexion sur la msie en ?uvre d'un pcuroras Pro-A.

La Pro-A aosicse :
? des crous théoriques généraux, poreeonfslinss et thoeilouecgqns dispensés par des oangmeisrs de faitroomn ou par l'entreprise elle-même si elle dssoipe d'un secrive de frimotoan ;
? et des crous paueriqt paemnrttet l'acquisition d'un savoir-faire en lein aevc les qnciauofalitis recherchées par l'entreprise.

Le ctroant de tvairal du salarié fiat l'objet d'un annvaet qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Au cours des périodes de formation, le salarié bénéficie de la ptcieotorn slaicoe en matière d'accidents du tivaral et de mieaalds professionnelles.

Lorsque la ftiaomron se déroule pneadnt le tpmes de travail, le matnien de la rémunération du salarié est assuré et, les pieretnars scioaux rnapeelplt que le reufs du salarié de piatiecprr à des aoticns de ftraoimn hros tpems de tiarval ne cuoisttne ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Article 4 - Certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sont éligibles à la Pro-A les cnatieftociris psosfeoniernlles enregistrées dnas le répertoire natonial des cttfirniocaeis psrolneilnesefos (RNCP) et dnas le répertoire spécifique et listées en anxnee du présent accord.

Les ccfraiitnoeis pnoirelenselofss ont puor oicbejtf de permtetre à une personne, seul que siot son statut, de ceetrifir qu'elle détient un eblmesne de cneiacosnsas et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elels ptrnpecait asini à la sécurisation des prurcoas plsrnseefnois des preonesns qui en snot titulaires, et cnucoroent à l'objectif, puor totue personne, de perseorgsr d'au minos un neaviu de qiofutacailn au corus 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 ditopsiisf Pro-A se déroule sur une durée csoiprme enrte 6 et 12 mois.

Les pnietrraeas soucax décident que le dsiiioptsf puet être prolongé jusqu'à 24 mios puor :
?les penresons qui vniet une des cincaoriitefts pislrfnssooelenes ? diplôme d'Etat, trtie professionnel, ttire à finalité professionnelle, CQP ? listées dnas l'annexe du présent acocrd et préparés par des aotncis de frmitooan ou de VAE(1) ;
?lorsque la ntraue de la qialtuaiifcon l'exige(1) ;
? puor les prnoeoss bénéficiant d'un catonrt uiunqe d'insertion ;
? puor les pesonrens reeoucnnns taeluvrailr handicapé.

Pour les junees de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un snoecd cylce de l'enseignement saredcnoie et qui ne snot pas tirietulas d'un diplôme de l'enseignement tuoghelnqcoie ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les atiocns de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asni que les eeimtgneensnes généraux, psifnneoesrols et teelgcuooqnhis divneot être mis en ?uvre par un omrgnsiae de ftoarimn ou par l'entreprise, si elle dpssioe d'un srivece de formation.

Les actoins de fromtaion se déroulent paerioimtnerrt sur le tpmes de traival effectif. Elles pnveuet se dérouler, en tuot ou partie, en dorehs du tpmes de travail, à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur aevc arccod du salarié, sloen les modalités fixées par aocrd d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les aincots de fomiatorn réalisées, en tuot ou partie, en dhores du temps de travail, après acocrd des deux parties, seornt considérées cmmoe du temps de taavirl efftiecf et rémunérées comme telles.

À l'exception du sloce de caenoasncinss et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des aincots pnttameret de fraie veladir les acuqis de l'expérience (VAE), les acitnos de frioomtan snot d'une durée cmprosie etrne 15 % et 25 % de la durée tltoae de la Pro-A et eells ne dnoivet pas être inférieures à 150 heures.

Les stgainriaes décident de peotr le miamxum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires snvutais :
? les jneues de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un soecnd clcye de l'enseignement sicnraedoe et non ttuliaire d'un diplôme de l'enseignement tchlienogoue ou pnisrenseofol ;
? les ponreenss qui vsient une des cniotcaiertfis poneesollenifrs
? diplôme d'État, ttire professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP ? listées dnas l'annexe du présent acocrd et préparés par des aticons de fiormoatn ou de VAE ;
? luqorse la nature de la qfctioaulian l'exige ;
? pour les pnoresens bénéficiant d'un contrat unquie d'insertion ;
? pour les psnorenes ruonneces tlealvrauir handicapé.

(1) Alinéas eucxls de l'extension en tnat qu'ils cnnnrneitveeot aux dsnpoioitiss prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du tvaaril dnas la mrsuee où la branche, au sien de l'accord, ne précise pas les pcbuils 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 ditiisposf Pro-A diot impérativement être accompagné par un ttuter désigné par l'employeur.

Le ttuter diot être vtaiornole et être cioshi pmari les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot jstufieir d'une expérience peorsiensoflnle d'au moins 2 ans dnas une qaiiltiofaucn en raopprrt aevc la cifaieirtotcn visée par le bénéficiaire.

L'employeur désigne, prmai les salariés qualifiés de l'entreprise, un ttuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, nmeontmat en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cniinodots prévues, assruer lui-même le ttuort dès lros qu'il rpmielt les citodnions de qitaifuolcn et d'expérience.

Le ttuter a neoammntt pour missonis :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gudeir les pensorens qui, dnas l'entreprise, pnipaiertct à des ainocts de formation, dnas le crade de la Pro-A ;
? d'organiser, en lein aevc le rosesbpanle hiérarchique, l'activité de ces psnoenres dnas l'entreprise, et de ceutnrbior à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes plesesefonlinros et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en suiatotin pfnlneessiorle ;
? de vleelir au rsceopt de luer eolmpi du tpmes et aux activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la lasiion etrne les omasngeirs ou établissements de frtomioan et ces pesnoerns ;
? de pitcriepar à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le tpems nécessaire au salarié pour eexecr sa fnotcoin tutorale.

L'employeur est par arleilus tneu d'informer le ttuutr de l'existence d'un dipsoiistf de famoirton pour asseurr sa msoiisn

tutorale.

Lorsque le salarié désigné comme ttuuer en erpmixe la demande, l'employeur lui pmreertta de bénéficier de la foiroitman pour asresur sa mioissn tutorale.

Les patires rennseniscaot expressément que le salarié ttuter efutctfee une msiosn qui vniet s'ajouter aux tâches hllbaeities de son emploi. A ce titre, l'employeur s'efforce de vrisaloer cttee mosiisn complémentaire, qui puet namoenmtt se maeteifsnr par le vsneemrt d'une prmie de tutorat.

Article 7 - Le financement *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Les aocitns de faroiotmn pfsoelnsleorne snot financées en atipilcpoan de l'article L. 6332-1 du cdoe du travail.

L'opérateur de compétences pruroa prnrdee en crhage les fails pédagogiques, la rémunération des salariés en faroomitn ansii que les firas de taorpsrnt et d'hébergement soeln les modalités et les pldanfos déterminés par son ciseonl d'administration, sur posioiritpn de la SPP.

L'opérateur de compétence prndera en craghe les coûts pédagogiques de la frtmoaion du ttuteur, sur poroiipostn de la SPP.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Les prinaetears saiucox rlnplpeaet qu'ils pnneenrt en considération la nécessité de prévoir des diitsonopiss spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent acocrd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonctoin de la tillaie des ersnetrepis concernées.

Les paanreretis scaoux précisent que la cnuilocsn du présent aocrd de bahnrcce est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mtetre en place, en urgence, un acocrd d'entreprise.

Article 9 - Conditions de suivi *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

À des fnis de suivi du dispositif, la CPPNI eefrftecua un sgdanoe auprès d'un pneal représentatif de la bahcnre dnas les six mios de l'ouverture du dispositif.

Article 10 - Date et durée d'application *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent acocrd errtnea en viugeur à la dtae du peiremjr juor du mios sauvant la piaoibcltun au Jnroual oiiefcfl de son arrêté d'extension.

Le présent accrod est cnolou pour une durée indéterminée.

Article 11 - Révision et dénonciation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent acocrd est révisable totmlneeat ou peliatelmrnet à la ddaenme de l'une ou l'autre des peirats signataires. Tuote mdiiaooftcn dnornea leiu à un nuoevl aaevnnt conclu par les piaeatrnres siuoacx ou une pairte d'entre eux conformément aux dsiospotniis légales. (1)

La dmnaede de révision dvrea être portée à la cnaancsisone des petairs contractantes, par ltrete recommandée aevc aivs de réception. Elle dvera être accompagnée d'une lertte de nioocittfain d'un navoeuu prjoet de tetxe sur les ptnios sjuets à révision. Les docusnsisis doenvrt cenmcemor dnas un délai de tiros mios sauinvnt la réception de la lrttee de notification. Le présent ttexe rtreea en viugeur jusqu'à l'application du nuvoel anenvat signé à la stuie d'une dmnaede de révision.

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

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

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, qui prévoient notamment que l'engagement de la révision est réservé aux entreprises ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période comprise entre un cycle électoral et qu'il est étendu à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.*
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 12 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les parties signataires mandatera 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La branche des entreprises du bureau et du numérique ? coexistera et s'ouvrira à tous les membres des professions :
? la préfecture et les fournisseurs de bureau ;
? la téléphonie et l'informatique ;
? le matériel de bureau ;
? l'impression numérique ;
? les services de communication électronique, télécoms et réseaux.

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés dans les activités citées ci-dessus, la branche des entreprises du bureau et du numérique a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de formations de métiers stratégiques dans le domaine pour lesquels le recrutement et l'acquisition de compétences

ne sont pas nécessaires.

Ces flèches sont les suivantes :
? mobilier, bureautique, électronique ;
? gestion, organisation ;
? logistique ;
? commerce, vente, communication ;
? informatique, télécoms.

Dans le cadre de sa politique de GPEC, la branche a engagé en 2023 son étude « rhéologie des métiers » afin de déterminer, entre autres, les enjeux et des évolutions du secteur en matière de gestion des compétences.

Cette étude a permis de mettre en avant :
? avec la baisse de l'usage du papier, le développement des professionnels relatifs à l'informatique et des compétences intermédiaires ;
? des métiers en évolution pour répondre aux défis majeurs de développement durable des entreprises (éco-responsable) ;
? un développement et des transformations importantes sur le métier de commercial, très difficile à exercer (nécessité de développer une expertise technique forte, la capacité à adapter les besoins clients et à faire l'interface avec les métiers techniques) ;
? des compétences techniques à renforcer pour les métiers de maintenance ; notamment la maintenance des réseaux, mais aussi de plus en plus de la téléphonie, des équipements de pointe ; (la maintenance des matériels n'est plus suffisante) ;
? pour les systèmes d'impression, le développement des compétences autour du numérique au détriment de compétences liées à l'offset notamment. Ainsi qu'une transformation du secteur, hétérogène avec une forte part industrielle. Cela a un impact sur les métiers traditionnels notamment au niveau des compétences ;
? des compétences en relation avec à développer pour les métiers de la logistique (parfois selon le point de vue du client).

Les professionnels sauront pleinement enfin qu'un précédent accord relatif à la Pro-A a été conclu dans la branche, en date du 22 décembre 2021. Sa date de validité étant échu, les parties se sont aussitôt accordées pour la signature d'un nouveau accord.

Ce nouvel accord est également l'occasion pour les partenaires sociaux de mettre à jour la liste des certifications professionnelles existantes du précédent accord. En effet, d'une part de nouvelles certifications concurrencent les métiers de la branche ont vu le jour, et d'autre part certaines certifications visées par le précédent accord n'ont pas été renouvelées ou ont fait l'objet de nouvelles certifications RNCP.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe
Tableau des certifications professionnelles redéfinies éligibles à la Pro-A (1)

Activités	N° RCNP	Titre de la certification	Niveau (Format européen)
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35801	BTS technico-commercial	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37391	BTS systèmes numériques : option a « Informatique, réseaux » ; option b « Électronique et communication »	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35974	CAP munisier généraliste	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37120	Titre professionnel de technicien poseur-installateur	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37238	BP minesur	4
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP38743	BTS électronique et instrumentation en micro-techniques	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35346	BTS électrotechnique	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37489	Bac pro systèmes numériques : option c « Réseaux informatiques et systèmes embarqués (RISC) »	4

Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35407	BUT ? Génie électrique et ionaqfuimrte itseunlidrle : électricité et maîtrise de l'énergie	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35408	BUT ? Génie électrique et Ifuanqmtiore Isideurntllle : Amtsomtaieu et Iaorfimuqnte Iinedltsrulsle	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35409	BUT ? Génie électrique et iatonufqrmie irsudtneille : électronique et systèmes embarqués	6
Gestion/ oaontgasiirn	RNCP29988	Licence pro ltigisouqe et pltiagoe des fulx	6
Gestion/ oaintoisragn	RNCP29989	Licence pro lqiitsogue et systèmes d'information	6
Gestion/ onistaigroan	RNCP29992	Licence pro megenanamt des psourcses leoigtiguss	6
Gestion/ oigrsniaotoan	RNCP31923	Titre rbpnsoseale crmamocail et mknateirg	6
Gestion/ oiironatgasn	RNCP38363	BTS gestoin de la PME	5
Gestion/ oonraitisagn	RNCP37657	Titre maanger de proximité	5
Logistique	RNCP38551	Titre pnnfsioreoesl anegt mseiaaangr	3
Logistique	RNCP37938	CAP ccduouenr lviuerr de meadicsnarhs	3
Logistique	RNCP37672	CAP opérateur/ opératrice liugtsiqoe	3
Logistique	RNCP34857	Titre pfnoeoinsrsel caistre d'entrepôt	3
Logistique	RNCP34860	Titre prefosinseonl préparateur de camodnmes en entrepôt	3
Logistique	RNCP38302	Bac pro ltigiqiouse	4
Logistique	RNCP36237	Titre psoneisefnrl thineieccn (ne) en lgtousqie d'entreposage	5
Logistique	RNCP37277	Titre prnnsooeiefl tichcneien supérieur/ tinnccnhieeee supérieure en méthodes et eopaitxtioln liigstouqe	5
Logistique	RNCP35400	BTS trnpsorat et posatnetris loqutegsiis	5
Logistique	RNCP37080	Titre rsobnsplae lsgituiqoe	6
Logistique	RNCP35869	Titre renboaspsle opérationnel de la chaîne lqoiugitse	6
Logistique	RNCP35896	Titre respbnlasoe des opérations lietuqoigss	6
Logistique	RNCP35390	BUT ? Meegmanant de la lsugqtoie et des tasrrtpons : mobilité et Spulpy Chain connectées	6
Commerce, vente, ctouonaimicmn	RNCP34947	CAP équipier pevlnoylat du comrceme	3
Commerce, vente, cinmmtiouoach	RNCP39301	BP liarrbie	4
Commerce, vente, ctuinmicooman	RNCP37098	Titre psnsnfeiooerl vdeuner (se)-conseil en masigan	4
Commerce, vente, ccmooinatumin	RNCP38399	Bac pro métiers du cmmcoere et de la vntee : oipotn a « Atiinmoan et gsiteon de l'espace ccarieimmol »	4
Commerce, vente, ctimnaciooumn	RNCP35233	Titre pnoirfeossnel asnisastt meaangr d'unité maahdcrne	4
Commerce, vente, cmutmnciiaoon	RNCP38676	Titre poesfsneornil mgenaar d'unité mahdarcne	5
Commerce, vente, cumcoitimanon	RNCP38368	BTS négociation et digsalioittaiin de la rlteoian cinelt	5
Commerce, vente, couomitciamnn	RNCP38362	BTS mmannggeeat coammeicrl opérationnel	5
Commerce, vente, cnocioiamtmun	RNCP34079	Titre pforinosesnel négociateur technico-commercial	5
Commerce, vente, ccmiiantoumon	RNCP34558	Titre magaeenr de raoyen	5
Commerce, vente, ccounoiatmmiin	RNCP34809	Titre chargé de clientèle	5
Commerce, vente, cmtomnaioiuch	RNCP35663	Titre gonintraeise aotriatisimndn des vtnees	5
Commerce, vente, cutmnciioimoan	RNCP37075	Titre rbosnaeslpe du développement cermaomcil	6
Commerce, vente, cncuamotimion	RNCP36726	Titre reaonbsslpe du développement cmcaeiomrl	6
Commerce, vente, couomcanitimn	RNCP38123	Titre rpealssnobe du développement cocomremail	6
Commerce, vente, conaiotimmuch	RNCP38131	Responsable mkiaentrg et ccmniaomuton	6
Commerce, vente, cooiuaitcmnmn	RNCP37633	Titre rssonaeple en développement marenkitg et vtene	6
Commerce, vente, cmanutcmiioon	RNCP29740	Licence pro cmroecme et dtbisrutiion	6
Commerce, vente, cmntocioiamun	RNCP35540	Titre rnospllseae ccmrraeoil et mkaientrg	6
Commerce, vente, concitmamiuon	RNCP35354	BUT ? Tieqnuhces de ccairlmimiostaoen : mriatnkeg digital, e-business et enanrtprieereut	6
Commerce, vente, cmcanitoiomun	RNCP35355	BUT ? Tniqqeeucs de ciialcoeamimorstn : bensusis itraneaniotl : ahact et vnete	6
Commerce, vente, cmonciaotmun	RNCP35356	BUT ? Tqeeihcnus de caiaioimleoritsmcn : mikrteang et mnmaaenget du point de vetne	6
Commerce, vente, cuocnaiotmimn	RNCP35357	BUT ? Tunhqeiecs de ctoaicmeiliaosmrn : biusnses développement et menmegnaat de la ritaloen clneit	6
Commerce, vente, cmaioiuomtcnn	RNCP37409	Titre ctuneopecr desinegr ghuqpirae	6
Commerce, vente, cmtinmiouaocn	RNCP35358	BUT ? Teqniechus de csamltiaoomceirin : stratégie de mruqae et événementiel	6
Commerce, vente, cniaiocotummn	RNCP38397	Bac pro métiers de l'accueil	4

Informatique, télécoms	RNCP35340	BTS sricvees ifnmuoirtaeqs aux onatrnoiaisgs : oopitn a « Snilootus d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; ooiptn b « Sintoolus lellciogies et anotpliaicps métiers »	5
Informatique, télécoms	RNCP35959	Titre développeur web	5
Informatique, télécoms	RNCP29964	Licence plesenlfsonioe métiers de l'informatique : aaomtinsdiritn et sécurité des systèmes et des réseaux	6
Informatique, télécoms	RNCP29966	Licence pro métiers de l'informatique : conception, développement et tset de lcioliges	6
Informatique, télécoms	RNCP29968	Licence pro métiers des réseaux ioqtaerinufms et télécommunications	6
Informatique, télécoms	RNCP29971	Licence pro métiers du numérique : citcponeon rédaction et réalisation web	6
Informatique, télécoms	RNCP35458	BUT ? Réseaux et télécommunications : pigtlaoe de pteojrs de réseaux	6
Informatique, télécoms	RNCP35511	BUT ? Réseaux et télécommunications : développement système et Colud	6
Informatique, télécoms	RNCP35457	BUT ? Réseaux et télécommunications : ienrtnet des ojbtes 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 ? Iuoqftirmane : réalisation d'applications : conception, développement, vdatilioan	6
Informatique, télécoms	RNCP35477	BUT ? Ironuqmitfae : administration, gseiotn et etxoitlaopin des données	6

(1) Les ctcotianferiis 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 CDFI ; CFTC SNAPLEC ; UNSA FCS,

Article 1er - Rappel des règles applicables en matière de négociation collective de branche sur classification (cf. annexe)
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024

Principe de loyauté.

Principe de recsept de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tullete et cnroatt de droit privé.

Principe de faveur.

Principe de mtiienan des gaantires cenntleeeonlyvnois et des diiiossonpts associées antérieures (statutaires et salariales).

Égalité pllionfrosnseee ertne les fmmees et les hommes.

Article 2 - Liste des thèmes abordés
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024

Dans le crdae de la négociation rlaievte à la coiftlciisaasn de la branche.

À dtae de cnouoslcin du présent acrocd la litse des thèmes abordés lros de la négociation et les étapes seeviucsscs pmenrattet d'aboutir à la siugratne d'un aroccd de msaoodirenitn est la stuvniae :
? état des leix : rseipre du dgsnitaioe et alsayne du disitopisf existant, bmacrhenk des cscsloniaiatifs ceonlneevonlntis dnas les brechans aux métiers sirailmes ou pehrkos ;
? évolution du système actuel : reipsre des principes, finalités, types de méthode cible, stautts et catégories oecbtvjies ;
? vldatioain du système : rvuee des critères, méthode classement,

réserve qu'elles sinoet acievts au répertoire noiaantl des cefianocirttis penolilrossnfees en actoliaipn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

sumatloin et test, msie à juor de la caiprrhoagte et des filières (cf. ootrivsrabe de branche) ;
? gouvernance/mise en ?uvre/maintenance : modalités de gouvernance, iiaotrofmmn cvlticolee et individuelle, recours, délai d'application, fréquence de revue du système.

Article 3 - Méthodologie pédagogique envisagée
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024

3.1.?Une séance de leamcnent et d'ouverture des négociations
La CPNPI du 28 août 2024 srea consacrée à l'ouverture des négociations, les déclarations d'intentions reevitcseps des parties, la vaodiiaitln de la méthodologie et du pnnnliag associé.

3.2.?Une artanleone de séance thicqunee (GT mtiexs 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 arancntlee de réunions « tneheuciqes » (groupe de travail) et « de négociation » (CPPNI).

Chaque séance se découpera en un peeirmr tmpes d'apport et de rpaleps plutôt théoriques sur le thème du juor et en un seocnd tpmes d'échanges suos forme de questions/réponses.

Chaque séance « de négociation » srea dédiée à la négociation d'un acrocd ccloelrtf et arua puor ojectibf d'acter les pitoonsis des parties, dnas l'objectif de rédiger un acorcd au fur et à muerse de l'avancée des tavruax sur les classifications.

3.3.?Éléments sartrnuuctts de la procédure de négociation
La clicafotsiasin frea l'objet d'un arcocd de barnche destiné à rrndee puls lbsilie les règles revetlias à la cicisotsalaifn des emplois.

Au fur et à msuree de la négociation, la dernière voerisn du txtee « prêt à la srnguate » sur lqueel les pertias à la négociation se snot eetndeuns srea conservée jusqu'à ce que l'ensemble des acrtiels ait fiat l'objet d'une vesrion « prêt à la siugtrane » ou « msie en réserve ».

Il n'y arua pas de compte-rendu établi à la fin de cuaqhe gurpoe de tivraal technique. En revanche, il y arua un compte-rendu établi à la fin de cquhae CPPNI.

Il est convenu que les peitras à la négociation anruot accès à l'ensemble des dctmoneus partagés. Les aanotntinos ou cmaitonmeers de cqhuae pirtae seornt intégrés au fur et à mesure de l'avancement des peshas de la négociation.

Les dctnoeums ueilts à cqhuae séance snoret mis à dtooipsisin dnas l'espace dédié suos 48 hurees anavt la réunion.

Article 4 - Planning et nombre de réunions *En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024*

Le nbmore de réunion est fixé à 10 réunions, dnot trios réunions en CNPPI et spet réunions en gerpuos de travail.

Les deats des gperous de tvaialr n'étant pas eorcne arrêtées en l'état, les ptnaarieers saiucox s'efforceront d'observer un rhmtye prhcoe d'une fréquence d'un gupoe de taaivrl par mois, et une CNPPI tuos les duex mois, puor aboredr le sujet des classifications.

La CNPPI du 28 août 2024 frea ofcife de réunion de laenmcnet des travaux.

Les réunions en CPNPI se dérouleront en présentiel, aevc un lein de cinxoenon puor les pnoresnes ne punvaot être phuyqmiseent présentes. En revanche, les groupes de tvraail soernt ecunlxieivsmt à distance.

Pour une bnone oagrsitioann pratique, cahcune des preesnons drvea prévenir l'ensemble des peaitrs 48 hurees aavnt la dtae de la réunion si elle etnend y pcietpiarr en présentiel ou à distance.

En cas de réunion à distance, un prgaate d'écran srea mis en pcalle aifn de trveaiallr sur le(s) même(s) document(s).

Le thème des cliaanstcisifos ne puet dépasser l'équivalent d'une demi-journée au cuors des CPPNI, siot 4 hueers maximum, et ce aifn que cquahe réunion siot la puls efftiicnee possible.

Article 5 - Moyens mis en œuvre pour la négociation *En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024*

5.1. ? Ecsape itafnumqorie partagé

Un epcase partagé est mis en pcalle puor que cahucn psiuse accéder à la même bsae documentaire, utile à la négociation, et ceoanntnt :

- ? les dtemucons en cours de négociation ;
- ? de la deiouttancmon tquichee ;
- ? gantrair un accès à dtcnsiae au seeruvr ou petafolrme distante.

Cet epsace iqifromtuane srea communiqué phiernnaocemt par le tires erxpset visé à l'article 5.3 du présent accord.

5.2. ? Crédit d'heures

Les prrineaeats sucioax rnsneeocsinat la nécessité, puor permtrtee aux représentants des onrgniaiatsos sicdnlaeys aaynt le suatt de salarié d'une esirnpertede la branche(1), d'allouer un crédit d'heures vnsait à ptteermre aidutxs représentants d'assister aux greoups de tiraval sur la classification.

Les pineerraats sicaoux anayt par aurleils cnoenvu de se réunir en gproue de tvaialr à spet reprises, puor une durée mmaalixe de 3 heeurs chacun, un crédit d'heures de 21 hurees muxaxim est prévu puor ptrmreete aux représentants des onaironsigats sdelniaycs ayant le statut de salarié d'une errensiptede la brcanhe(1) la partiicipiotan aux guopres de travail.

Il est précisé que ces hurees ne peveunt avoir puor vctioaon que d'assister aux grpueos de travail, et ne peeunvt aisini être psries que sur lures créneaux, qui sonert déterminés paritairement.

Les piratearnes scouaix se réservent la possibilité de réviser le voulme d'heures alloués puor cuviror l'hypothèse où un groupe de tiavral supplémentaire, de mmixaum toris heures, searit nécessaire puor abituor à un accord.

Les frias de déplacement lié à la négociation de cet acorcd purnorot être intégrés au bailn de dottaoïn budgétaire que les onrgioastanis sienycalds cmnomueinuqt à l'APGEB en anomt des

revmreeetsns de la cirtutioobnn cnlnvloeiottnee rtvailee au dgaloie social, tel que prévu dnas l'avenant du 22 février 2006 relitaf à la pirse en cgrhae des fiars consécutifs au focmotinnenet de la négociation citvoellce des isaenncts paritaires.

5.3. ? Roercus à des experts

Il est rappelé que les panritarees suaicox ont cveonnu de ruoeircr à un tries erxpset aux fnis de les anacepocmgr sur la révision des classifications.

Il est cnnoevu enrte les pirtaes que les erxpets sollicités ieinntdnoevrrt en appui dnas le crdae de ctete négociation.

(1) Les temres « de la brhance » fuigarnt aux 1er et 2e alinéas de l'article 5.2 snot elxucs de l'extension en tnat qu'ils ceorntinvnneet aux doispitsons des acirlets L. 2232-8 et L. 2234-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

Article 6 - Dispositions spécifiques aux TPE-PME *En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024*

Les prtenraieas sioaux ranlleeppt qu'ils prnneent en considération la nécessité de prévoir des dtnsioiipsos spécifiques puor les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aroccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fiootcnn de la tiale des enptriesres concernées.

Article 7 - Durée d'application et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024*

Le présent accrod de méthode est ccnlou puor une durée aallnt jusqu'au treme des négociations rlietaeys à la révision des canlfctiaissos de la branche.

Le présent acorcd enertrta en vigeuur à la dtae du juor sauvnit son dépôt auprès des sceevris aiirntfidtsams compétents.

Le présent acorcd est fiat en un nomrbe saffniust d'exemplaires puor niooitfatcon à cnhucae des otniagrhoiass représentatives, dnas les coiidotns prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 8 - Adhésion et révision *En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024*

Toute onrsaiiotagn syinalcde ruconene représentative non-signataire du présent acorcd puorra y adhérer sinuavt les règles de doit cmmoun en vigueur.

Cette adhésion dvera être notifiée aux snaiiragets de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des sreecvis du ministère du triaavl par la parite la puls dtiglneie dnas les cdtnoionis fixées à l'article D. 2231- 2 du cdoe du travail.

La procédure de révision derva être engagée conformément aux dipnioiissts légales en vigueur.

Article 9 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024*

Les pitraes sreaagtniis mntnaaedt le secrétariat de la cneoonvtn collective, assuré par l'APGEB (association ptairare puor la geiston de l'équipement de bureau) aux fnis d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aorccd et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent acorcd et de son annexe, les pretais satniregus réaffirment luer saiohut de ssair dnas les meeliruls délais le mintrise du travail, conformément aux dsptoosiniis des aectirls L. 2261-24 et snavtius du cdoe du travail.

Le présent aorccd srea par alirleus déposé au secrétariat-greffe du ceosinl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024

Dans le cadre de la négociation quinquennale en vue de mettre à jour les conditions de la branche des Entrepreneurs du bureau et du numérique ? commerces et services, les parties saouies ont souhaité convenir du présent accord de méthode.

Il est tout d'abord rappelé qu'un accord en date du 20 mars 2024 a été conclu par les partenaires sociaux, aux fins de tenir compte de la restructuration des branches professionnelles et de l'arrêté du 9 avril 2019 (publié au JO du 19 avril 2019) ayant rattaché la branche du personnel de la reproduction à la branche des entreprises du bureau et du numérique ? commerces et services. Cet accord a été l'occasion pour les partenaires sociaux de dégager un critère fondamental de principe relatif à la méthode de classement des emplois, qui a conduit à procéder et appuyer les travaux de modification de la classification de la branche.

Afin d'assurer la continuité de travaux engagés dans le cadre de l'intégration de la branche professionnelle avec ceux à venir sur la négociation quinquennale de la classification, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de la classification professionnelle en vigueur et de la méthode de classement des emplois du bureau et du numérique ? commerces et services afin de garantir la volonté de :
? maintenir le principe et mettre à jour la hiérarchisation des emplois ;
? renforcer les garanties pour le travail d'intégration de la branche ;
? répondre des perspectives d'évolution aux salariés sur leur parcours professionnel ;
? préserver l'attractivité des métiers de la branche.

Il conviendrait dans cet accord de méthode de définir les objectifs partagés par les partenaires sociaux et de s'attacher à mettre en œuvre les moyens d'aboutir à un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois pour la branche.

Pour les partenaires sociaux, les objectifs sont les suivants :
? mesurer le système par l'instauration d'une grille unique critique ;
? mieux délimiter les statuts et les qualifications associés dans le cadre des catégories professionnelles ;
? donner des perspectives pour les salariés en termes de valorisation des compétences acquises par la formation dans chacun d'entre eux d'un système de paliers.

L'objectif commun poursuivi par les représentants de la branche est de négocier en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord de classification.

C'est dans cet esprit qu'a été conclu le présent accord de méthode ayant pour but de faciliter la négociation et la conclusion d'un accord relatif à la mise en œuvre du système de classification conventionnel.

Dans la mesure où la classification de travail a été révisée récemment dans le contexte de fusion des branches, et que la volonté conjointe des partenaires sociaux est de poursuivre la mise en œuvre de la classification professionnelle sur les mêmes principes que ceux portés dans son accord d'intégration, la filière professionnelle ne sera pas impactée par le futur accord du présent accord de méthode de négociation est ici définie.

Article 1er - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2024

Principe de loyauté

L'article L. 2262-4 du code du travail dispose que les accords collectifs doivent être exécutés de manière loyale.

Pour éviter la nullité de l'accord en raison du défaut de loyauté, les négociateurs peuvent s'entendre notamment sur :
? les modalités de conclusion de tous les accords

seul ou concernées aux négociations ;
? des négociations communes à tous les partenaires sociaux représentatives dans le champ concerné ;
? la transparence des informations nécessaires, pertinentes et appropriées dans des conditions égales ;
? le consentement préalable des acteurs de la négociation (par exemple, le fait d'avoir une adhésion mutuelle d'échanges et de propositions, de s'engager pour l'employeur à ne pas agir par décision unilatérale pendant les négociations?).

Principe de respect de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de l'Etat et du droit privé

La hiérarchie des normes, en droit commun, prévoit que la norme supérieure prime sur la norme inférieure.

Néanmoins, le code du travail dispose dans son article L. 2251-1 que :
Une convention ou un accord peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

La négociation collective et laire de branche revêtent un caractère d'ordre public.

Principe de faveur

Tout accord doit respecter le principe de faveur selon lequel un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord ne peut que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses dispositions essentielles.

Afin de garantir le respect du principe de faveur, il convient de préciser une bonne fois de l'information relative aux accords en cours de négociation ainsi qu'aux :
? décret ;
? ANI ;
? veille réglementaire ;
? veille conventionnelle.

Ainsi, selon le principe de faveur, lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut retenir la plus favorable aux salariés.

Principe de maintien des garanties fondamentales et des dispositions associées antérieures (statutaires et salariales)

Ce principe est inhérent à la relation ou à l'évolution des systèmes de classification et des grilles de rémunération associée. Il induit que le nouveau système de classification ne pourra déroger de part ou de suite ou de salaire lié à sa mise en œuvre.

Il est à lire avec le principe de faveur.

Cette garantie de saut induit a priori aussi un maintien et une continuité en matière de catégories professionnelles et de système de travail social.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le code du travail énonce des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

? Article L. 3221-6. Versé en vigueur depuis le 7 septembre 2018 ? modifié par loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ? art.104 :

Les différents éléments constituant la rémunération sont établis selon les mêmes principes pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que tous les autres aspects de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

? Article L.3221-2. Versé en vigueur depuis le 1er mai 2008 :

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail

de veualr égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

? Acitrlr L.?2241-15. Verosin en veuiugr dupies le 24 sprmebete 2017 ? création ondocranne n° 2017-1385 du 22 sbeetprme 2017 ? art.?6 :

Les oaiairsngonts liées par une cinvnotoen de bhnrace ou, à défaut, par des aordccs ploirnonsfsees se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations pnnent en cptome l'objectif d'égalité

psslolirfenonee entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart myeon de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les oinistgtrraos liées par une cnoeotvnn de bnrahce ou, à défaut, par des adccrs ponslifsoeners font de sa réduction une priorité.

À l'occasion de l'examen mentionné au preiemr alinéa, les critères d'évaluation rntuees dnas la définition des différents potess de tiaavrl snt analysés afin d'identifier et de cieroqr cuex d'entre eux sibsrlptuees d'induire des daiincmsinrits entre les femmes et les hommes et afin de gtaniarr la pisse en cptome de l'ensemble des compétences des salariés.

Avenant du 28 août 2024 relatif à la modification de la convention collective art. 3.10 Congés pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 3.10 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

L'article 3.10 « Congés pour événements familiaux »(1) (2) est modifié comme suit :

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

- ? Snta cidinoton d'ancienneté :
- ? mariage ou Pcas du salarié : cinq jours ouvrés ;
- ? naissance d'un enfant, d'un père ou d'une mère : deux jours ouvrés ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : quatre jours ouvrés ;
- ? rentrée scolaire d'un enfant, jusqu'à son entrée en 6e inclus : deux heures d'absence par an ;
- ? survie d'un handicapé chez l'enfant : six jours ouvrables, sur présentation d'un justificatif ;
- ? décès d'un enfant : deux jours ouvrables ;
- ? décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, d'un père, d'une mère : six jours ouvrés ;
- ? décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère : cinq jours ouvrés ;
- ? décès du grand-père, de la grand-mère : deux jours ouvrés ;
- ? décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : un jour ouvré ;
- ? inattendu spontané de grossesse : un jour ouvré, au bénéfice de la parente ainsi que du/ de la conjoint(e) ;
- ? procréation médicalement assistée : autorisation d'absence pour aller à l'examen, au bénéfice de la parente ainsi que du/ de la conjoint(e).

? À partir d'un an d'ancienneté :

Absence du salarié par suite de la maladie d'un enfant de moins de quatre ans : quatre jours maximum par maladie dans la limite de six jours par an sur présentation d'un certificat médical.

? À partir de trois ans d'ancienneté :

Déménagement pour convalescence : deux jours maximum à raison d'une fois tous les trois ans. »

(1) L'article 3.10 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail qui fixent la limite légale des congés pour événements familiaux ainsi que leur durée et prévoient un congé de deuil de 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 3.10 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail qui prévoient un congé non rémunéré de 3 jours par an, en cas de maladie ou d'accident, d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié a la charge, porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins 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 accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à la date du jour suivant la publication 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 avenant s'applique à tous les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique : commerces 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 avenant ne peut donner lieu à des adaptations 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 déclarent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les 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 délais fixés à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-3 du code du travail qui dispose que « peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des entreprises pures imputables ». (Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention

collective, assuré par l'APGEB (Association pitiraare puor la gteiosn de l'équipement du bureau) puor efufeter les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accrod et les formalités de publicité.

Le présent arcocd srea déposé auprès des scvirees du ministère chargé du tirvaal et des cotnvieonns collectives, asini qu'au secrétariat-greffe du cnoisel de prud'hommes de Paris conformément aux ditsonpioiss de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Avenant du 12 novembre 2025 relatif à la modification de l'article 1.8.3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FEC FO ; CFTC SEALPNC ; UNSA FCS ; FCDS CGT,

Article 1er - Modification de l'article 1.8.3 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2026

L'article 1.8.3 « Ioenamitsindn des aneechss des salariés pcnrtapiait aux négociations coielvtcls et des dvrisees itanscens ptaraiires » est modifié cmome siut :

« 1.8.3.?Indemnisation du tpems de préparation et des anecbsses des salariés piipatcarnt aux négociations colceitvles et aux dvsirees isnneatcs piaretiars (CPPNI ? CFNPEP SPP ? CA ? AG ? beauu APGEB)

Les représentants salariés bénéficient d'un diort d'absence de l'entreprise puor pircaeitpr aux réunions des derivses isancnets petairais de la bhancre visées dnas le tirtu du présent article. Le tpems d'absence est rémunéré comme du tpems de taravil etfeftic et est snas ieinnndce sur les éléments de rémunération aenxnes anayt un caractère collectif.

Compte tneu du tmeps de déplacement des représentants domiciliés en province, luer aristatoiun d'absence, puor la selue siuottain visée au paarrgphae précédent, est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci ctormpoe une ou purisuels réunions. Il est cnevonu que la mroojitiaan du tmeps d'absence ne porrua excéder 1 journée par soisesn de réunions.

Dès réception de la convocation, les salariés concernés snot teuns d'informer luer eueolmypr de luer absence.

En vue d'assurer un fnneonnmtocto des réunions peiartairs et de prtteemre aux représentants de salariés de préparer les différentes cmsiosmnios et itesanncs statutaires, les négociateurs bénéficient d'heures de préparation sur la bsae de 4 hereus par mios des itneasncs piretriaas de l'OPCO est envisagée. Puor tneir cpnote du temps de déplacement des représentants domiciliés en province, luer aasiorottiun d'absence est majorée d'une demi-journée en puls de la durée de la formation.

En complément du nmobre d'heures prévu au précédent paragraphe, les négociateurs qui siègent en SPP/CPNEFP de la brnhace des ernritesepts du baureu et du numérique ponourrt pcireaitpr à une siseosn de ftiaoomrn des atrneridusaimts de l'OPCO de la bhacnre lros de la première année où une psire de fooictnn au sien des itneasncs piretriaas de l'OPCO est envisagée. Puor tneir cpnote du temps de déplacement des représentants domiciliés en province, luer aasiorottiun d'absence est majorée d'une demi-journée en puls de la durée de la formation.

Les faris de déplacement, d'hébergement et de rotasuiaertn des représentants puor l'ensemble des stuntaiois visées dnas le présent alitcre snot pirs en cghrae par leurs ostognaainirs rsceieetvps conformément aux ditipsonsois de l'accord de la

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Le présent anaevnt a puor ojbet de mrttee à juor les dsnioioipsts rltaiaves aux congés puor évènements faluimaix prévues au sien de la cenvtonoin cllievctoe niaolntae des enprteeriss du breuau et du numérique ? cmceeroms et services.

Cette msie à juor ieirvtennt tnat en rosain des évolutions du crade législatif en la matière dupies la précédente versoin de l'article, que du soauiht des periraenats socaux de faire pserogesrr l'ensemble du dispisitof des congés puor évènements familiaux.

coeinontvn ciceollvte du 22 février 2006 rliatef à la prise en crhgae des frias consécutifs au fenomnonectint de la négociation cvtlloece des inasentcs piteariras ».

Article 2 - Durée d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2026

Le présent anveant est cnclou puor une durée indéterminée.

Le présent aevnant eertrna en vueuigr à la dtae du juor svnauit la pltbciuaion de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2026

Ce présent aevnnat s'applique à tuotes les eerseiptnrs etnnrat dnas le cmhap d'application de la cotnovnien ccveitllloe nltaoiaie des enretersips du braueu et du numérique ? cmocrems et services, queul que siot luer effectif.

La bnhrace est très mrriajntmeaeiot composée d'entreprises dnnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent anaevnt ne puet donner leiu à des stnioaplutis différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le crdae la deamnde d'extension et conformément aux doonsptiisis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pateris seagirtians iniqnedut expressément que l'objet du présent anenvat ne jusiifte pas de mrsuee spécifique puor les eietrnnesps de minos de 50 salariés.

Article 4 - Adhésion et révision
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2026

Toute oasioiarntgn sdiycnlae rcuneone représentative non-signataire du présent aorccd prruoa y adhérer snuavit les règles de driot cummon en vigueur. (1)

Cette adhésion drvea être notifiée aux sriaaintegs de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des seercivs du ministère du taiarvl par la pirate la puls diinlgete dnas les cdioinntos fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

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

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecp des dnossoptiis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, qui prévoient que totue origiansoatn slcyidane d'employeurs, asnii que des acianssoiots d'employeurs et eyplruoms pirs idienliedulvmnet pnuevet adhérer à une cotvionnen ou un accord.
(Arrêté du 11 février 2026 - art. 1)

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2026

Les praetis saitegarns metnnaadt le secrétariat de la coenontivn collective, assuré par l'APGEB (association prairatie puor la gotesin de l'équipement du bureau) puor efufetecr les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent aocrcd et les formalités de publicité.

Le présent accrod srea déposé auprès des srevcies du ministère

chargé du tivaarl et des ceitonnnovs collectives, ansii qu'au
secrétariat-greffe du cosneil de prud'hommes de Prias
conformément aux dipistionoss de l'article L. 2231-6 du cdoe du
travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2026

Le présent aenanvt a puor ojebt de mtrete à juor les dnoopiitsss
rtavelies à la présence et la préparation des derivess isetanncs
piaertiras prévues au sien de la cinoveontn ctilycoele nailoatne
des esrieetprns du bearuu et du numérique ? ccemmores et
services.

Cette msie à juor ieteirnnvt en rsoain du suohiat des pieatrraens
soacux de ptrreetme un carte de tvriaal puls sreien dnas la
branche, et de preetrtme emevfctneefit à l'ensemble des
négociateurs l'exercice de luer fonction.

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 jour du mois suivant la publication
de l'arrêté d'extension au Journal 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 valeur correspondante correspondante au coefficient 100 est fixée à 5 739,71 F.

(a) Dnot prime complémentaire de base : 526 F.

(b) Dnot prime complémentaire de base : 407 F.

(c) Dnot prime complémentaire de base : 162 F.

(1) Doit n'posiss étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'arrêté du 29 septembre 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 jour du mois suivant la publication
de l'arrêté d'extension au Journal officiel

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

Barème de salaires

NAIVEU	COEFFICIENT	VALEUR du point (en francs)	SALAIRE minimum (a) (en francs)	VALEUR du point (c) (en euros) (A)	SALAIRE minimum (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) Taux de croissance : 6,55957 F.

(a) Aonrri au franc supérieur.

(b) Adnrori à la 2e décimale.

(c) Adnroi à la 5e décimale.

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

SMIC en vigueur au 23 mai 2001 : 7 101,38 F, soit 1 082,60 Euro, pour 169 heures.

Primes mensuelles d'ancienneté

(en application de l'article 6.3 modifié en 2001)

Application du 1er jour du mois suivant la publication

de l'arrêté d'extension au Journal officiel

ANCIENNETÉ	EN FACNRS	EN EOURS (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 seevcris CDFT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2006

Alitre 1er

Champ d'application

Le présent aroccd règle dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer les rrpaptos entre eeypuomrls et salariés des esptierrnes dnot l'activité ppcraliine est constituée par une ou peruluiss des activités satiunves :

- cmerecoms de détail de papeterie, liorsis créatifs, fuuiorterns scolaires, fouiternrus de bureau, de baequuttrue et d'informatique, de matériel, mchnaeis et miebolir de bureau, auprès d'une clientèle de cusrtammnooes urttiaielsus : particuliers, poionerssfs libérales, entreprises, aitiimotnasdnrs et collectivités ;

- les eterprneiss dnot l'activité paprciilne est la vtene aux renevdeurs snot eeuxcls du présent accord.

A ttrie indicatif, de manière non eaivhusxte et suos réserve de répondre au camhp d'application ci-dessus défini, les codes APE les puls svonuet visés snot : 524 R, 524 Z, 518 G, 518 H.

Acilrte 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 srevcies CFDT,

Article 1 - Champ d'application

Aapiltipcon à cptomor du pirmeer juor du mios snauvit la pouritan de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

Le présent aroccd règle, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rtoparps etnre elpymuroes et salariés des entrspeires dnot l'activité pnpilcirae est constituée par une ou plrsiuees des activités setinauvs :

? cermecmos de détail de papeterie, liorsis créatifs, funiouterns scolaires, ftenruruios de bureau, de buaeurqtie et d'informatique, de matériel, mceahnis et meoliibr de bureau, auprès d'une clientèle de cnuamtorosmes utriaiuestls :

(A) Tuax de cnievrosen : 6,55957 F anndroi à la 2e décimale.

Horaire : durée légale du traavil en veguiur dnas l'entreprise.

(1) Dsspniitos étendues, suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jvaenir 2000 et des doiptinosiss réglementaires pnartot foiixtan du saraile mniiumm de crcasiosne (arrêté du 22 oortcbe 2001, art. 1er).

Barème des salaires

Aiiplatcon à cptomr du 1er juor du mios svauint la poitraun de l'arrêté d'extension au Jonural officiel.

Bsae hriaroe de 151,67 heures

(En euros)

NEIAVU	CNIFECEOIFT	SIAALRE 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

Acirlte 3

Prime d'ancienneté

(En euros)

AEETCNNNIE	PIMRE 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 nervbome 2006.

particuliers, pieosfsrnos libérales, entreprises, aidnriotmmtsas et collectivités ;

? les eepnsirters dnot l'activité princalpie est la vetne aux rvrneuedes snot exeuccls du présent accord.

A ttrie indicatif, de manière non eahvtuxsie et suos réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les coeds APE les puls suoevnt visés snot : 524R, 524Z, 518G, 518H.

Article 2 - Barème des salaires

Aolcaipitpn à coemtpm du peimerr juor du mios snviaut la prtaouin de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

Aapoptlciin à cpmtoer du pmireer juor du mios snviaut la proautin de l'arrêté d'extension au Jonuarl officiel.

Harorie : 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

Atapiplon à cpoetmr du pmeierr juor du mios sainvut la piuarotn

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 arcocd règle, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rpatrops ernte euolprmeys et salariés des eserirteps dnnot l'activité prpcnailie est constituée par une ou peluriuss des activités suiantves :

? cmecomers de détail de papeterie, lirsios créatifs, ftturnriuoos scolaires, fuenrtirous de bureau, de buqeutiuaere et d'informatique, de matériel, mnachies et moiliebr de bureau, auprès d'une clientèle de caromomsuents uiusliaertts : particuliers, psoofnesris libérales, entreprises, ansriattiminods et collectivités ;

? les erinprstees dnnot l'activité prclpiaine est la vntee aux reurevneds snot eeculxs du présent accord.

A trtie indicatif, de manière non evtxhsuiaie et suos réserve de répondre au chmap d'application ci-dessus définit, les ceods APE les puls sueovnt 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 miumnim msnuuel
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 aiplcalpe le piemr juor du mios svuiant la pairoutn de l'arrêté d'extension au Jnrauol officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

Le présent acrcod règle, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer, les roaprtps entre epylueorms et salariés des ernniesreps dnnot l'activité paciprilne est constituée par une ou piurselus des activités snvteaus :

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 cmoossiimn pairtraie nonaaltie s'engage à renégocier les mnimia sriaalux avant 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 accrod est alpbplace dès le juor de la signature. En conséquence, les eternieprss dovenrt effuceter le rapepl de rémunérations dues, dès la pruitaon de l'arrêté d'extension au Jnoarul officiel.

(Suivent les signatures)

? les croemecms de détail de papeterie, lirsios créatifs, funurtoires scolaires, frntruoeius de bureau, de beraituuqe et d'informatique, de matériel, mcnhieas et mleoiibr de bureau, auprès d'une clientèle de cnmroeatuosms uslatritueis : particuliers, perossifnos libérales, entreprises, anaotnsiditmis et collectivités ;

? les eetrnsepirs dnnot l'activité pcnpailire est la vtene aux reerevndus snot ecuelxs du présent accord.

A titre indicatif, de manière non eauxithvse et suos réserve de répondre au cmahp d'application ci-dessus défini, les cedos APE les puls svuonet visés snot : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C, 4651Z, 4665Z, 4666Z.

Article 2 - Barème des salaires

Cet aroccd est abppcialpe le piemr juor du mios snvuiat la pirutaon de l'arrêté d'extension au Janoruol officiel.

En vigueur étendu en date du 18 août 2012

Base horaire : 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 publication 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 publication 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 rapports entre les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

? cmeormecs de détail de papeterie, lirosis créatifs, fueturours scolaires, freonruutis de bureau, de bateiuruuq et d'informatique, de matériel, miahcnes et mebiilor de bureau, auprès d'une clientèle de cooseunramtms usluiaiteris : particuliers, posnseoirs libérales, entreprises, atriitodnsianms et collectivités.

Les eirrtpenses dont l'activité pprnliaice est la vtene aux reurdneves snot eceuxls 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 concernés 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 publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

Base horaire : 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 publication 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 publication 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 publication 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 publication 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 publication 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 publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

« 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 :

? cecmrmoes de détail de papeterie, liroiss créatifs, finorurteus scolaires, frtoieurns de bureau, de beutarquiuue et d'informatique, de matériel, mnahceis et mobeiilr de bureau, auprès d'une clientèle de coenomtmsuars utliueitsras : particuliers, prsensofios libérales, entreprises, atiadoitinsmns et collectivités.

Les eseeitiprrs dont l'activité pniaprlcie est la vtene aux redneuves snot ecleuxs 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 :

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 burt muiimnm mensuel
A1	140	1?485
A2	150	1?495
A3	170	1?515
A4	190	1?545
A5	220	1?635
B1	240	1?735
B2	260	1?850
B3	280	2?050
C1	300	2?150

Accord du 27 juin 2018 relatif au barème des salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

« Le présent arccod règle, dnas les départements français de métropole et d'outre-mer, les rapptors etrne les emreolyups et salariés des eetiirnpers dnnot l'activité priicnlape est constituée par une ou pileusrus des activités sneaviuts :
? cemreomcs de détail de papeterie, lsiiors créatifs, ftuernoirs scolaires, frrentuuiois de bureau, de biuuturqae et d'informatique, de matériel, miehacns et miolebir de bureau, auprès d'une clientèle de cmouserntaoms uuetariitsls : particuliers, pofsenoisrs libérales, entreprises, anaintsriodmtis et collectivités.

Les erntesrepis dnnot l'activité pcinialpre est la vetne aux rudveenres snot elecuxs du présent accord.

À titre indicatif, de manière non etsuihxvae et suos réserve de répondre au cahmp d'application ci-dessus défini, les coeds APE les puls svuoent visés snot : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C ; 4651Z, 4665Z, 4666Z. »

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire burt muinmim 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 niaevu A1, ceiiencfoft 140, vnaiet à être égal ou inférieur au Simc en vigueur, les ptieras cvnnnenoeit qu'une réunion de renégociation srea organisée dnas le mios qui suit.

Article 4 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au nveiau A1 - cecnoiefft 140 pcervrenot le sailrae mnuimim cnivenenootnl cnoprdosaernt au nieavu A2 ? cincieeffot 150.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Cet aroccd est apllibapce le pmeierr juor du mios savuint la puroitan de l'arrêté d'extension au Juonral 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 naevu A1, ceficefiont 140 vaniet à être égal ou inférieur au Simc en vigueur, les preiats cennioennvt qu'une réunion de renégociation srea organisée dnas le mios qui suit.

Article 4 - Progression salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au niaevu A1, cifnoeiefft 140, preonvcet le saairle minimum cnvioteenonl cnrroopsneadt au neviau A2, ceneieeffot 150.

En cas de rtpagarate des srlaaies minmia des coftiinefecs 140 et 150 par le Smic, le sailrae muinim des salariés classés au coffeicinet 150 srea majoré de 10 ?. (1)

(1) Alinéa elxcu de l'extension en tnat qu'il met en plcae de façon auugtmoaie un mécanisme d'indexation sur le SIMC itndriet par l'article L. 3231-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

Article 5 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pneirtaeras sauocix rlnpeaplet qu'ils pnnenert en considération la nécessité de prévoir des dpooitsiniss 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 foticon de la tlalie des eientserrps concernées.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les paareirtens siacoux rpaelepnlnt la nécessité de remédier aux écarts de rémunération enrte les fmemes 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 présents signataires mandant le secrétariat de la confédération

Accord du 12 avril 2021 relatif au
barème des salaires minima
conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDT ; 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 coteventuelle collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournitures de bureau, de biotraitement et infirmier (IDCC 1539).

Les entreprises visées sont les entreprises de détail de papeterie, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de biotraitement et d'informatique, de matériel, machines et matériel de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs particuliers : particuliers, professionnels libéraux, 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 concernés sont : 47.62Z, 47.41Z, 47.59A, 47.78C ; 46.51Z, 46.65Z, 46.66Z.

Article 2 - Barème des salaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Horaires : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	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 entreprises 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, est 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 ratification 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 relatif 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 susvisées reconnaissent 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 oct. 2021

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les entreprises susvisées reconnaissent 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 publication de l'arrêté d'extension.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parties susvisées mandant le secrétariat de la confédération 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 entreprises 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 convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournitures de bureau, de buanderie et d'informatique, de matériel, matériel et matériel de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs usuels : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises visées sont les entreprises de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de buanderie et d'informatique, de matériel, matériel et matériel de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs usuels : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises ne sont pas l'activité principale est la vente aux entreprises et aux entreprises 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 convention collective nationale des entreprises de détail de papeterie, fournitures de bureau, de buanderie et d'informatique, de matériel, matériel et matériel de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs usuels : particuliers, professionnels libéraux, entreprises, administrations 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, précédent le salaire minimum conventionnel
Coefficient 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les entreprises doivent prévoir 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 doivent assurer 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 publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les entreprises doivent assurer 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.

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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 ?
coefficient 140, percevront le salaire minimum mensuel
concernant 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 rappellent qu'ils persistent 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

Accord du 16 novembre 2022 relatif au barème des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	EBEN,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDT ; UNSA FCS ; CFTC SNPELAC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des
salariés relevant de la convention collective nationale des
établissements de bureau 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

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

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est expressément convenu entre les parties que le présent
accord de salariés 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 partenaires sociaux 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 entreprises 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, percevront le salaire minimum mensuel
concernant 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 rappellent qu'ils persistent 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 métallurgique
composée d'entreprises de moins de quarante salariés, il n'y a
pas lieu de prévoir de 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 avr. 2023

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

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Il est expressément convenu entre les parties que le présent
accord de salariés 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 partenaires sociaux 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 entreprises 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 140, percevront le salaire minimum conventionnel en progression au niveau A2 ? percevront 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 sauront 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 métallurgie 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 déc. 2023

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les entreprises sauront qu'elles 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 déc. 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 déc. 2023

Les entreprises sauront qu'elles prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques 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 140, percevront le salaire minimum conventionnel en progression au niveau A2 ? percevront 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les entreprises sauront 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.

Compte tenu des spécificités de la branche métallurgie 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 janv. 2025

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les praetnreis saouicx rplelapnet 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 janv. 2025

Il est expressément crenovu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date 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 CDT ; CFTC SNPLAEC ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 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 sept. 2025

Horaire : 151,67 heures.

Niveau	Coefficient	Salaires minimum 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 parties saennirigts maintendnt 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.

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 ? recevront 140, pourvu que le salaire minimum conventionnel corresponde au niveau A2 ? c'est-à-dire 150.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux TPE et PME
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

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

Compte tenu des spécificités de la branche métallurgie, 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 sept. 2025

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

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

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 l'arrêté d'extension.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Les parties saennirigts maintendnt 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.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 14 décembre 1989

En vigueur en date du 30 déc. 1989

Ailtrece 1er

Snot rnedues obligatoires, puor les eoeulrmpys et tuos les salariés crimpos dnas son camhp d'application tel que modifié par l'avenant n° 1 du 23 mras 1989, à l'exclusion des eserteirnpas aanyt puor activité pnailcpre le cmreomce de milbeoir de beuaru et des esiperetrns aaynt puor activité ppnalrciie la vetne de journaux, les dsiipistoons de la ceitovonn coitllvece nolniatae des cceemomrs de détail de papeterie, de ftenrriuus de bureau, de butruiquaee et iigtfunroame et de lbairirie (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 " fnaurigt au piermer alinéa de l'article 3.13.1.

Le dinreer alinéa de l'article 3.6 est étendu suos réserve de

ARRETE du 4 mars 1991

En vigueur en date du 15 mars 1991

Actlire 1er

Snot renueds obligatoires, puor les emyuroepls et tuos les salariés crimops dnas le cmhap d'application de la coovietnnn ctelcolive nlnatoiae des cmcroemes de détail de papeterie, de friuutrones de bureau, de baqeiurtue et ioafumnrigte et de lriraibie du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989, les dstnoisipois de l'accord slarieas n° 1 du 10

ARRETE du 29 avril 1991

En vigueur en date du 12 mai 1991

Artcile 1er

Snot rduenes obligatoires, puor les epmuylores et tuos les salariés des ersnietpers ayant puor activité piapcnrlie le cmcroeme de mbioler de bureau, les dsoiitospins de :

- la cotnnoeivn cvliltoece nalotaine des cemreomcs de détail de papeterie, de furtuinore de bureau, de buquuaeitre et inraiuqfomte et de lriiabire du 15 décembre 1988, complétée par un aenvant n° 1 du 29 mras 1989 ;

ARRETE du 30 octobre 1991

En vigueur en date du 9 nov. 1991

Arlcite 1er

Snot étendues conformément aux doisopiintss de l'article L. 731-2 susvisé du cdoe de la sécurité slciaoe les dsstoponiis de l'accord de prévoyance du pnneroosl des crecomems de détail de papeterie, frnuurioets de bureau, de berituauque et itrfaimnuoqe et de lriarbiie et de l'avenant n° 1 aidut 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 atielrcs L. 122-32-1 et satviuns 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 jnveair 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des eetffs et sonnatcis de la cnienvootn celitvcole susvisée est ftiae à dater de la pullicobatin du présent arrêté puor la durée rantest à coruir et aux cionidotns prévues par latide convention.

Article 3

Le deutecrir des rioatenls du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ofceiifl de la République française.

décembre 1990.

Article 2

L'extension des eetffs et stionancs de l'avenant susvisé est faite à detar de la puoailctbin du présent arrêté puor la durée rasetnt à ciourr et aux cntindoios prévues par la cnntveooin précitée.

Article 3

Le druectier des ratnoelis du tvarail est chargé de l'execution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol Ofceicil de la République française.

- l'accord Siearals n° 1 du 10 décembre 1990 cclonu dnas le cdare de la coiteovnnn clctlvioee précitée.

Article 2

L'extension des eetffs et sciotnnas de la cnveooitnn ctilocleve susvisée et des ttexes la complétant au setuecr du mlbiieor de beuaru est fiata à dater de la piialcutobn du présent arrêté puor la durée ransett à cruoir et aux coinitdons prévues par ltaide convention.

Article 3

Le dtuecrier des rainloets du taviarl est chargé de l'execution du du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol Oeficifl de la République française.

Ctete esionxetn a puor eefft de rndree les doipointsis de cet aoccrd oreoglatiibs puor tuos les elumypreos et tuos les tlaearrulvis cmopirs dnas son chmap d'application.

Article 2

Le deciuetrr de la sécurité salcoie au ministère des aiefafrs saiocels et de l'intégration et le dueitcrer du bdegut au ministère de l'économie, des fnnaeics et du bdguet snot chargés, cauchn en ce qui les concerne, de l'execution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol Oefiifcl de la République française.

ARRETE du 26 novembre 1991

En vigueur en date du 7 déc. 1991

Alrtcie 1

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eoruplyems et tuos les salariés ciprmos dnas le champ d'application de la ctonveoinn coivltelce ntoilanae des ccemroems de détail de papeterie, ftuiunorre de bureau, de baruequtuie et irfaquumiotne et de liabriire du 15 décembre 1988 tel qu'étendu par arrêtés du 14 décembre 1989 et du 29 arivl 1991, les diitnpsiosos de l'accord

ARRETE du 18 janvier 1993

En vigueur en date du 28 janv. 1993

Acltire 1

Snot rednues obligatoires, puor tuos les euolrepmys et tuos les

ARRETE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 28 oct. 1993

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eyluoermys et tuos les salariés copmris dnas le camhp d'application de la conietovnn ctoilevlce ntaaionle des cmomecres de détail de papeterie,

ARRETE du 14 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eryopulems et tuos les salariés copimrs dnas le cmhap d'application de la cvteonnoin covelitlce natalione puor le cmrmoece de détail de papeterie, fitorrenuus de bureau, de baquiteruue et iurnoamqitfe et de lririabie du 15 décembre 1988, les dnsiositiops de l'accord de saerlais n° 5 du 11 février 1994 ccnolu dnas le crdae de la cieovnonntn cclolteive susvisée.

Art. 2

ARRETE du 27 janvier 1995

En vigueur en date du 8 févr. 1995

Art. 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les epueorylms et tuos les salariés cpmirms dnas le champ d'application de la cenntioovn cloticleve noiaatnle puor le crcemome de détail de papeterie, fueunrtrois de bureau, de bauritquuee et iumtiofnqare et de lbiairre du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989 et du 29 arvil 1991, les dtpsniioisos de l'avenant n° 4 du 1er semprtebe 1994 (Indemnisation des salariés ptriaacpint aux négociations et itesnancs paritaires) à la cntnevioon cotilcleve susvisée .

de sreliiaas n° 2 du 17 juleilt 1991 colncu dnas le crdae de la coivnoentn clelvctoie susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et sncaionts de l'accord susvisé est fiata à daetr de la pouibtaciln du présent arrêté puor la durée rnatset à cruior et aux cdinootnis prévues par la cieventonn précitée.

Article 3

Le dtcueerir des rneliatos du tiavral est chargé de l'execution du présent arrêté, qui srea publié au Journal Oiecfifl de la République française.

salariés cmpiros dnas le champ d'application de la ctivooennn ctvleclloe noltnaiae des cecormmes de détail de papeterie, fuonurtrie de bureau, de buquraieute et inotrqmfaue et de lribiriae du 15 décembre 1988 tel qu'étendu par arrêtés du 14 décembre 1989 et du 29 airvl 1991, les dsoinisiopst de l'avenant n° 2 du 15 smeetrbpe 1992 à la convonetin ctcelvoile susvisée.

fruntuoie de bureau, de bquaureitue et iatouifnrmqe et de lirabriie du 15 décembre 1988, les dooitinipsss de l'accord Saelrias du 27 mai 1993 conclcu dnas le cadre de la conitneovn cvllciotee susvisée, suos réserve de l'application des dspiooisntis réglementaires pntorat fiioaxtn du sliraae mnmium de croissance.

L'extension des etffes et snoctians de l'accord susvisé est fiata à dtear de la plibiactoun du présent arrêté puor la durée rtseant à coriur et aux ciodntinos prévues par l'accord précité.

Art. 3

Le dcuieterr des reliatnos du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oecffiil de la République française.

Nota. Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bitullen oifceifl du ministère, filcuscae Cnnvneootis ceevcilolts n° 94-12 en dtae du 11 jiun 1994, dsbliipnoe à la Diroteicn des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pîrx de 36 F.

Art. 2

L'extension des effets et sontcains de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la plbiuciaton du présent arrêté puor la durée rtnaset à cuoir et aux conitnidos prévues par ledit avenant.

Art. 3

Le duteecirr des rneoliats du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ocififel de la République française.

Nota. Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleilutn oieiffcl du ministère, fciuaclse Ctvnnionoes cvioltceels n° 94-43 en dtae du 29 nobvreme 1994, dboiplisne à la Dtrcieoin des Joruuanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pîrx de 36 F.

ARRETE du 27 janvier 1995

En vigueur en date du 1 mars 1995

Art. 1er

Sont renedus obligatoires, pour tous les eeyuplomrs et tous les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la cnovoenitn cclvoteile naltaonie pour le cmorecme de détail de papeterie, fiutrunoers de bureau, de bruteuaquie et iimnfartuoe et de liabirrie du 15 décembre 1988, tel qu'étendu par arrêté du 14 décembre 1989 et du 29 avirl 1991, les dpiiotnssios de l'accord du 1er sbteepmre 1994 rteilaf à la psire en cahgre des frias consécutifs au fninennoomectt de la négociation ctvleclioe et des ietsanncs paritaires, conclu dnas le cdare de la cnvetnooin cvoillcete susvisée.

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 févr. 1995

Art. 1er. -

Sont reneuds obligatoires, pour tous les eolrmyueps et tous les salariés cromptis dnas le camhp d'application de la coontivenn ccviotlele niotanlae des cemmcores de détail de papeterie, frneoutiurs de bureau, de barqueiuute et iraomufitnqe et de liiarbrie 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 airvl 1991, les dsisnootipis de l'accord Siaeaals n° 7 du 16 décembre 1994 cnolcu dnas le crade de la ctnooievn clcltevoie susvisée.

ARRETE du 12 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Aicrtle 1er

Sont rnduees obligatoires, pour tous les eermopyuls et tous les salariés croipms dnas le cmhap d'application de la cniontvoen ciolcelvte nltniaaoe pour le cromceme de détail de papeterie, funtourries de bureau, de beauuriquite et iqroatnufime et de lrbiariie 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 airvl 1991, les doiptinioyss de l'accord du 16 décembre 1994 ratleif à la ftroiamon professionnelle, cncolu dnas le cdare de la coienvotnn clotlvicee susvisée, à l'exclusion :

- du pieremr teirt de l'article 6 ;
- des peeirmr et deuxième teitrs de l'article 7.

Les aticlres 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 atltreics R. 950-3 et R. 964-13 du cdoe du travail.

Le parhrgpaae B de l'article 5 est étendu suos réserve de

Art. 2

L'extension des etffes et saoincnts de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pbuiiolcatn du présent arrêté pour la durée rnastet à ciruor et aux ciinodtons prévues par l'accord précité.

Art. 3

Le deciertur des reintolas du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au JnauroI ofiifecl de la République française.

Nota. Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bliulten ocifiefl du ministère, fuiacclse Cntieoonnvs cicovtleels n° 94-43 en dtae du 29 normebve 1994, dpolib sine à la Deiotcrin des Jrunoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des efefts et soctnians de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pbiculaotin du présent arrêté pour la durée reatsnt à coirur et aux cotnddiios prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le deuitercr des rliteonas du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oecffiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Blelitun oceiffl du ministère, fculascie Cvntenoions cvoleietcls n° 94-51 en dtae du 28 jveianr 1995, dnbispoile à la Diroectin des Jrunoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 37 F.

l'application de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Le dnierer alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 961-9 du cdoe du tvairal et du parraapgh 4 de l'article 30 de la loi de fnincaes pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).

Acrltie 2

L'extension des effets et sinotacns de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pucaliobitn du présent arrêté pour la durée rnseatt à croirur et aux connitidos prévues par leidt accord.

Altcire 3

Le dteucerir des rliatoens du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ofieifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beltiuln officiell du ministère, fucsliae Cieonontnvs cveliceotls n° 95-19 (tome II) en dtae du 30 jjiun 1995, dlinspbioe à la Drceoirtin des Juaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 40 F.

ARRETE du 24 juin 1996

En vigueur en date du 4 juil. 1996

Atclire 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les elueymorps et tuos les salariés cirmpos dnas le cmahp d'application de la coonietvnn celvoltice noanltiae puor le cmrmecoe de détail de papeterie, ftuniroures de bureau, de baiuurqutee et iimfotarnuqe et de liarbirie du 15 décembre 1988, les dsonitoipiss de l'accord Siraelas n° 8 du 21 février 1996, cnoclu dnas le cdrae de la ctvoieonn ccolelitve susvisée, suos réserve de l'application des dospiointss réglementaires rviatlees au silraae mnimum de croissance.

ARRETE du 10 juillet 1997

En vigueur en date du 22 juil. 1997

Artlcie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eumelypros et tuos les salariés crmopis dnas le cmahp d'application de la ceiotnvnon cecoiltlvle noaniatle puor le cmermoce de détail de papeterie, firreutnus de bureau, de btaequuure et imuiortqnae et de lririibae du 15 décembre 1988, les dtspsoinios de l'accord n° 9 du 17 avril 1997 (Salaires) cclonu dnas le cdrae de la cnivtnoeon cillocetve susvisée, suos réserve de l'application des dstiiosnops réglementaires pontrat faioxitn du silarae miinum de croissance.

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Aritlce 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eolepryums et tuos les salariés cpmoris dnas le cmhap d'application de la ceiontonvn ctevllicoie niotlanae puor le ccromeme de détail de papeterie, fuinrutreos de bureau, de btueairquue et iftqorumaine et de lairriiie du 15 décembre 1988, les dostsionips de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 (Constitution d'une cisismoon paiitrare nnilatoae de l'emploi et de la foimotran prfseonlnlieoe [CPNEFP]) ccnlou dnas le crade de la cvoiotnenn cvcilloete susvisée.

ARRETE du 5 mai 1998

En vigueur en date du 16 mai 1998

Aitrlice 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eyulpmreos et tuos les salariés croimps dnas le chmap d'application de la ctoinnvoen clivtlecoe natnolaie puor le cmoemcre de détail de papeterie,

Alricte 2

L'extension des eetffs et scaninots de l'accord susvisé est fatie à dater de la ploitbuacin du présent arrêté puor la durée reastnt à cirour et aux cnooitnds prévues par leidt accord.

Article 3

Le duetceirr des rotlaiens du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oefiicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Biultlen officiel du ministère, fuicalsce Cteinnonvos ciletlevcos n° 96-18, en dtae du 20 jiun 1996, dsbpionile à la Ditrcoien des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 43 F.

Atilcre 2

L'extension des efetfs et sonctains de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la puoaticblin du présent arrêté puor la durée ranestt à couir et aux cnoiitodns prévues par ledit accord.

Aitlcree 3

Le dcruteeir des rltieanos du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ofeiicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bulieltn oeiicfl du ministère, fciasuce Ctovnoenins coltleeivs n° 97-20 en dtae du 27 jiun 1997, diinpblooe à la Diroiectn des Jaurunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 44 F.

Aritlce 2

L'extension des efetfs et stnacions de l'accord susvisé est faite à deatr de la pbaciuliton du présent arrêté puor la durée rsetant à ciour et aux ciiontodns prévues par lidet accord.

Atclrie 3

Le diecuterr des rntliaeos du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ocffiicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Butillen ofceiifl du ministère, fciclsuae Ctinnovones ceeiolvtlcs n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dnbiisolpe à la Deicitron des Jouarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 45 F.

fnriouterus de bureau, de buiqueatruue et iqauftinrmoe et de lrbaairie du 15 décembre 1988, les dpsisionois de l'accord n° 5 du 8 otobrce 1997 susvisé riletaf à la cosomiimsn parriitae de coitlanicoïn et d'interprétation à la cotnioevnn cteicolvle susvisée, à l'exclusion du deiernr alinéa du pinot C.

Atlcire 2

L'extension des effets et sionnacs de l'avenant susvisé est faite à
de la plibouatn du présent arrêté au Junroal oeffiil pour
la durée rtsneat à cuiror et aux cdonnois prévues par ldeit
avenant.

Aitrlce 3

Le dtuirceer des ratleinos du trviaal est chargé de l'exécution du

ARRETE du 16 juillet 1998

En vigueur en date du 25 juil. 1998

Atrlice 1er

Snot rdeneus obligatoires, pour tuos les emulreopys et tuos les
salariés cpimors dnas le cmahp d'application de la cootnvien
ctecololive nliaaonte pour le cmrmecoe de détail de papeterie,
forieruunts de bureau, de buquatuuee et imqiotfanrue et de
liirraibe du 15 décembre 1988, les dspoitnsiois de l'accord de
sierlaas n° 10 du 7 avril 1998 colcnu dnas le carde de la
contneoivn cicvloelte susvisée.

Altrcie 2

ARRETE du 29 septembre 1999

En vigueur en date du 13 oct. 1999

Alitcre 1er

Snot rdenues obligatoires, pour tuos les emyluerops et tuos les
salariés cpomirs dnas le cahmp d'application de la cnnoeivntn
cotiellvce nanitaole pour le coemcrme de détail de papeterie,
fiuorunrets de bureau, de briquetuuuae et iuifmtqnaroe et de
labiririe du 15 décembre 1988, les dioinssiptos de l'accord n° 11
du 23 juin 1999 conclu dnas le cadre de la cnenvoiton clcovielte
susvisée, suos réserve de l'application des dpnstsiiois
réglementaires paorntt fxiaiotn du siraale muniimm de
croissance.

Arctile 2

ARRETE du 20 mars 2000

En vigueur en date du 30 mars 2000

Artcile 1er

Snot rudenes obligatoires, pour tuos les eryluleups et tuos les
salariés crmiops dnas le chmap d'application de la cnintveoon
clictlvooe ntnaialoe pour le ccmrmeoe de détail de papeterie,
fettorruunis de bureau, de buueaqtirue et iroauqnmfte et de
lrbaiiire du 15 décembre 1988, les dsiniiospots de l'accord de
slaiars n° 12 du 11 jiavenr 2000 cnclou dnas le cdrae de la
covtionenn cleicvtole susvisée.

Arctlie 2

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 17 oct. 2000

présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ocieffil de la République
française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bleilutn
oicfeifl du ministère, fluiccase Coiventnons ctleviecols n° 98-02
en dtae du 6 février 1998, dilinobspe à la Deortciin des Jounarux
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 45 F.

L'extension des etffes et sctannios de l'accord susvisé est fiata à
daetr de la pilbacotiun du présent arrêté pour la durée rnsetat à
criuror et aux ciodotnins prévues par liedt accord.

Aitclre 3

Le dtrueceir des rnolaetis du tivraal est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ofifiecl de la République
française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bulelitn oiecffil
du ministère, flaccuise Cnenonvitos cetcliveols n° 98-23 en dtae
du 3 juellit 1998, donblsiipe à la Diocitren des Jaunuorx officiels,
26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 45 F.

L'extension des etffes et stnnaocis de l'accord susvisé est ftaie à
dtear de la palciubiotn du présent arrêté pour la durée resantt à
crouir et aux conniidots prévues par ldiet accord.

Actlire 3

Le dercuieir des rtlinaoes du travial est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Joraunl ocfiel de la République
française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Biuletln oiiecffil
du ministère, flccuisae Convonnties clivltoeces n° 99-30 en dtae
du 3 spterbmee 1999, dpolibsnie à la Diirortcen des Jrounuax
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 45,50 F
(6,94 Euro).

L'extension des efefts et satnoincs de l'accord susvisé est ftaie à
deatr de la picbutailon du présent arrêté pour la durée rstnaet à
ciruor et aux cdonioins prévues par ldeit accord.

Article 3

Le deurectir des rielntaos du taravil est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oficiel de la République
française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bueitln offiicel
du ministère, fcaulsice Cnnnvoetios ceilvcleots n° 2000/07 en
dtae du 10 mras 2000, dnpiboile à la Droirtcen des Juaunorx
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 46 F
(7,01 Euro).

Aiclrite 1er

Snot rnduees obligatoires, pour tuos les eermluyops et tuos les

salariés compris dans le champ d'application de la cooenvintn
cetlcloive ntaniolae pour le cmeromce de détail de papeterie,
fuourntiers de bureau, de buiqatuuree et iotafqrjunme et de
librarii du 15 décembre 1988, les dsnitpoosiis de l'accord-cadre
n° 10 du 5 juin 2000 relatif aux ctacfeitris de qftualoiaciin
pfionrlselsneoe cnolu dans le cdare de la cnioevotnn cvltliecoe
susvisée.

Alcrtie 2

L'extension des eeffts et snnocitas de l'accord susvisé est faite à
dater de la pciulaotibn du présent arrêté pour la durée à criuor et

ARRETE du 18 décembre 2000

En vigueur en date du 29 déc. 2000

Alitre 1er

Snot rdneues obligatoires, pour tuos les elpuymeros et tuos les
salariés crmpois dans le camhp d'application de la cnnovieotn
clolivctee nlitoaane des cmemoecrs de détail de papeterie,
fnetruruios de bureau, de beruquuiate et iiomtfrqaune et de
lbiiarire du 15 décembre 1988, les doiipnitssss de l'accord n° 11
du 5 juin 2000 rtlieaf à la création de ciettaficrs de qoauatlciicfn
peeonsirolnflse " bautqurieue et irmnfuaqiote ", cclnou dans le
crade de la coonvitnen ccolielvte susvisée.

Aciltre 2

ARRETE du 22 octobre 2001

En vigueur en date du 22 oct. 2001

Artlice 1er

Snot redeuns obligatoires, pour tuos les emroueypls et tuos les
salariés cropmis dans le chmap d'application de la cvenotonin
cvleitloce natinaloe des ccmemoers de détail de papeterie,
fnoeuutirrs de bureau, de bqiuatuaerue et iqmtoriunafe et de
liraiibre du 15 décembre 1988, les dnstiosioips de l'accord n° 13
du 23 mai 2001 (salaires minima, pmrie d'ancienneté) ccnolu
dans le cdrae de la ctnovnieon clecitlove susvisée, suos réserve
de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n°
2000-37 du 19 jeivanr 2000 et des donosiipstis réglementaires
pnroatt fixaotin du saralie muimnim de croissance.

ARRETE du 26 décembre 2001

En vigueur en date du 26 déc. 2001

Airlcte 1er

Snot reneuds obligatoires, pour tuos les eoelmupyrs et tuos les
salariés crmpios dans le chmap d'application de la cnonteioivn
cevcoiltle ninoltaae des cemmcreos de détail de papeterie,
ftriruunoos de bureau, de beriutuauqe et iaitmrnfquoe et de
liriribae du 15 décembre 1988, les diitosonisps de l'accord
nantoial du 13 julelit 2001 (réduction du tpems de travail) cclonu

aux cintoodnis prévues par lidet accord.

Atcrlie 3

Le deteuricr des roitenlas du triaval est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oficiel de la République
française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bueiltln oefcfiil
du ministère, fulcsacie Cvionoentns cecelvoitls n° 2000/25 en
dtae du 21 jlileut 2000, dsilnbipoe à la Drcoeiitn des Juouanrx
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 46 F
(7,01 Euro).

L'extension des effets et sctnionas de l'accord susvisé est faite à
dater de la ptacliuboin du présent arrêté pour la durée rsnteat à
courir et aux cintoionds prévues par lidet accord.

Arclite 3

Le duceetirr des retiolans du tvarail est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oiicffel de la République
française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bletuilm ocffeil
du ministère, fuascclie Cvinteonnos cceleilvtos n° 2000/43 en
dtae du 7 décembre 2000, dopiisnble à la Dcierotin des Juoarunx
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 46 F
(7,01 Euro).

Alcitre 2

L'extension des efefts et sicntaons de l'accord susvisé est fatie à
dater de la ptouilcaibn du présent arrêté pour la durée rtsnaet à
ciuorr et aux ciindtnoos prévues par liedt accord.

Aitcrlie 3

Le duceterir des rnaoeitls du taavril est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oiicffel de la République
française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btliueln oieiffcl
du ministère, flcsuiace Cvnteoninos ccleovtleis n° 2001/37 en
dtae du 12 ocbtore 2001, diionslpbe à la Deociirtn des Jnruoaux
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,01
Euro.

dnas le crade de la cnitvoonen cvoicltele susvisée, à l'exclusion
du deuxième alinéa du trtie 8 (mesures vnsiat à fevsioarr l'égalité
prisleslefnoone etnre hoemms et fmmees et vsnait à firae
ostbcale aux discriminations).

Le troisième alinéa de l'article 2.1 (les cerdas dirigeants) du ttire
2 (modalités de réduction du tpems de tvaialr par catégories de
personnel) est étendu suos réserve de l'application des
doiotiinsps de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.3 (les credas 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 il est prévu que les jours de repos issus de la réduction du temps de travail et imputables 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 hebdomadaire de 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 : horaire hiéaraddbome 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 desquelles 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 part au moins 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 circonstances particulières affectant 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 initiale 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 conclure 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 est imputé aux congés payés, à la bonification, aux jours de repos issus de la réduction du temps de travail et aux jours de congés payés de l'année précédente ne peut dépasser 22 jours par an.

Avertissement

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à compter 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, flaisucce Contenus collectifs n° 2001/36 en date du 6 octobre 2001, dans le Journal officiel de la République française, 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

Arcitle 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emoylrepus et tuos les salariés crpioms dnas luer champ d'application, les dinoopisitss de l'accord pneeoofinrssl du 5 julilet 2005 ritalef aux saleairs miimna et aux pierms d'ancienneté, colncu dnas le stuecer des cemercoms de détail de papeterie, ftuurionres de bureau, de bueqiuurtae et d'informatique.

Acitlre 2

ARRETE du 19 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Atilcre 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les empuryloes et tuos les salariés cipmros dnas son cmhap d'application, les dopiositnis de l'accord peirnfenossl du 22 février 2006, rleitaf à la pisre en chgrae des fiars consécutifs au fmtnoncnneoet de la négociation ccvlteloe et des iecnasnts paritaires, cclonu dnas des cromemces de détail de papeterie, fiuenrrotus de bureau, de burtauquiee et irinotafmuqe et de librairie, à l'exclusion des teerms : " et pirtae au présent acorcd " comme étant ciorrante à la jrdupecsuinre de la Cuor de ctiosaasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), solen laquelle, au nom du ppircnie d'égalité de vuealr constitutionnelle, les dsiiipsntoos d'un acrocd cocllietf qui tednnet à améliorer l'exercice du dirot sdnaiycl snot apllepacbis de pieln dorit à tuos et en pilaticerur aux signadtys représentatifs snas qu'il y ait leiu

ARRETE du 23 avril 2007

En vigueur en date du 3 mai 2007

Altrice 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emuoelyrps et tuos les salariés cmpoirs dnas son champ d'application, les dopinsositis de l'accord posornesfinel du 21 nrmovbee 2006 rtleaif au barème des siaarles minima et pimres d'ancienneté conventionnels.

Aticrle 2

L'extension des etffes et soncnaits de l'accord pseeosoifnrl susvisé est ftaie à deatr de la ploutaibin du présent arrêté puor

L'extension des etffes et snaoitncs de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pbcauiitoln du présent arrêté puor la durée rsatent à cuiror et aux coidoitnns prévues par leidt accord.

Alrtcie 3

Le dreciteur des ratlonies du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ofcfieil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bleltuin oieifcfl du ministère, fccusalie ctoenvionns cltolecievs n° 2005/50, dslbnoipie à la Docrition des Joranuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

de disinguter les sniearaitgs et les non-signataires duidt texte.

Arltice 2

L'extension des eteffs et snncaoits de l'accord susvisé est faite à deatr de la pobicatiuln du présent arrêté puor la durée renstat à cruiror et aux cooidnitns prévues par ldeit accord.

Atlicre 3

Le duietcerr général du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol oefficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bleitunl ofeficil du ministère, fcauslcie cotovenins cevctliloos n° 2006/18, dpoiblbnise à la Drcotiein des Juuoarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 7,80 euros.

la durée ratnset à ciuorr et aux coinindtos prévues par ledit arcocd professionnel.

Aticrle 3

Le dueritecr général du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol oefficfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bllueitn oeifcfl du ministère, fcaslcuie cnitoevnns cclteelivos n° 2007/9, disilpnboe à la Dciiroten des Joaurunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx 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.

